



Relazione – Segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno dell'A.O. Ordine Mauriziano

Dicembre 2017



Indice generale

1. Premessa.....	3
1.1 Linee guida dell'ANAC (det. n. 6/2015).....	4
2. Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno del Mauriziano e confronto con la nuova normativa.....	5
2.1 Oggetto della segnalazione.....	5
2.2 Contenuto della segnalazione.....	6
2.3 Modalità e destinatari della segnalazione.....	6
2.4 Forme di tutela previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.....	7
2.4.1 Salvaguardia dell'anonimato.....	7
2.4.2 Divieto di discriminazione.....	8
2.4.3 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso.....	9
3. Forme di tutela previste dalle linee guida ANAC (Det. n. 6/2015).....	9
3.1 Parte organizzativa.....	9
3.2 Parte tecnologica.....	9
3.3 Schema della procedura proposta per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Amministrazione (ai sensi dell'allegato 1 delle Linee guida ANAC).....	11
3.3.1 Flowchart.....	12
4. Aspetti positivi e negativi della legge.....	13
5. Conclusioni.....	13



1. Premessa

La necessità di creare questo documento è nata dall'emanazione della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, in modifica dell'articolo 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

La nuova Legge è stata emanata per permettere all'ordinamento italiano di uniformarsi con quello Europeo, approfondendo la tutela del whistleblower.

Le modifiche della normativa sull'art. 54-bis (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*), D.Lgs. n. 165/2001, hanno riguardato una maggiore precisazione sulla comunicazione, delle misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante, all'ANAC da parte dell'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste (I comma). È stata aggiunta, nel II comma, la definizione di dipendente pubblico, cioè il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001¹ ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Il terzo comma della nuova disciplina, riprende il secondo comma dell'art. 54-bis, sull'identità del segnalante che non può essere rivelata; viene puntualizzato che non rappresenta un diritto illimitato, in quanto nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante potrà essere rivelata alla chiusura della fase istruttiva.

Il quarto comma è sostanzialmente identico al medesimo dell'art. 54-bis.

Con le modifiche dell'art. 54-bis sono stati aggiunti i seguenti commi:

- quinto comma: l'ANAC adotterà delle apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni; al momento, le linee guida più recenti risalgono al 2015 (det. n. 6/2015);
- sesto comma: sanzioni amministrative pecuniarie, in caso di adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti (da 5.000 a 30.000 euro) oppure qualora venga accertata l'assenza di procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni e il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000 euro);
- settimo comma: la dimostrazione che le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa, è a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente;
- ottavo comma: reintegro del segnalante licenziato a motivo della segnalazione;

¹ Art. 1, c. 2: «Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI».



- nono comma: le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 pone, inoltre, delle modifiche all'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001 riguardanti l'aggiunta del comma 2-bis, con quanto previsto dai modelli alla lettera a) del comma 1. Al momento questo articolo risulta applicabile solo al settore privato e prescrive:

- uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
- Almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- Sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La nuova normativa ha aggiunto 2 commi ulteriori, il 2-ter e il 2-quarter, di cui il primo prescrive la possibilità di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro, l'adozione di misure discriminatorie. Il comma 2-quarter prescrive la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

1.1 Linee guida dell'ANAC (det. n. 6/2015)

Le linee guida dell'ANAC di riferimento risalgono al 2015, in quanto non sono presenti linee guida aggiornate. Le presenti linee guida sono volte a fornire orientamenti applicativi sulle disposizioni riferite esclusivamente ai dipendenti pubblici e presuppongono l'identificazione del soggetto segnalante il cui nominativo deve essere mantenuto riservato (art. 54-bis, prima della Legge n. 179/2017).

Queste linee guida specificano l'oggetto della segnalazione che riguarda le condotte oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, comprendendo – oltre all'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale – le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Inoltre, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia



evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In queste linee guida, ma anche nella nuova normativa, gioca un ruolo fondamentale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, facendo riferimento al sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella L. n. 190/2012, a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi. Egli è da considerarsi anche il soggetto funzionalmente competente a conoscere gli eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione.

Occorre, in secondo luogo, tener conto che in amministrazioni con organizzazioni complesse gli uffici e i relativi livelli gerarchici sono molteplici con le conseguenti criticità organizzative nella realizzazione di un efficace sistema di tutela dell'identità dei segnalanti.

2. Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno del Mauriziano e confronto con la nuova normativa

Dopo l'approvazione della Legge sul whistleblowing (L. n. 179/2017) si è proceduto al controllo della procedura interna per garantire l'ottemperanza agli obblighi prescritti.

Al fine di analizzare la procedura interna e il suo livello di tutela si procederà ad esaminare i seguenti temi:

- oggetto della segnalazione;
- contenuto della segnalazione;
- modalità e destinatari della segnalazione;
- forme di tutela previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

La procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno dell'A.O. Ordine Mauriziano del 2014, pubblicata sul sito istituzionale, si pone come strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del "segnalante" individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

2.1 Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'A.O. Ordine Mauriziano o ad altro Ente Pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;



- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’Azienda.

La procedura risulta corretta nei confronti della normativa whistleblowing.

2.2 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In calce alla segnalazione deve essere posta l’indicazione di luogo, data e firma del segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l’autore, anche se recapitate tramite le modalità previste, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità ed il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La procedura risulta corretta nei confronti della normativa whistleblowing.

2.3 Modalità e destinatari della segnalazione

La procedura interna all’A.O. Ordine Mauriziano indica per l’effettuazione della segnalazione un apposito Modello utilizzato per la segnalazione delle condotte illecite, reperibile nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto la voce Disposizioni generali – Segnalazioni condotte illecite, dal sito web istituzionale. Secondo il modello interno, la segnalazione può essere presentata:

- a) mediante l’invio all’indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni segnalazioneilleciti@mauriziano.it
- b) tramite servizio postale (anche posta interna). In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura “RISERVATA PERSONALE” recante il seguente indirizzo: “Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’A.O. Ordine Mauriziano di Torino” – Via Magellano, 1 – 10128 Torino.

Queste modalità descritte dalla procedura interna, in assenza di linee guida aggiornate e di una norma che le disciplini, risultano corrette in confronto alla nuova normativa del whistleblowing.



2.4 Forme di tutela previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione

Il PTPC dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, in linea con quanto previsto dall'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (vecchia normativa) e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), prevede che la tutela del whistleblower si sviluppi su tre distinti versanti, e precisamente:

1. salvaguardia dell'anonimato;
2. divieto di discriminazione;
3. sottrazione della denuncia al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, e successive modificazioni.

2.4.1 Salvaguardia dell'anonimato

Fatte salve le eccezioni, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza del soggetto segnalante.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante si riveli assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato o mediante la presentazione di memorie difensive che lo stesso produce in procedimento.

Le modifiche all'art. 54-bis hanno specificato: «*Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329² del codice di procedura penale*», inoltre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Successivamente a queste modifiche si è proceduto all'aggiornamento della procedura di segnalazione per la segnalazione di illeciti e irregolarità.

2 Art. 329, C.P.P.:

1. *Gli atti d'indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.*

2. *Quando è necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'art. 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.*

3. *Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:*

- *l'obbligo del segreto per i singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;*
- *il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.*



2.4.2 Divieto di discriminazione

L'A.O. Ordine Mauriziano tutela il segnalante rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi effettuare eventualmente la segnalazione di quanto accaduto:

- al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (Del. n. 31/2014);
- all'Ispettorato della Funzione Pubblica.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può:

- informare circa la presunta discriminazione l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o altra organizzazione sindacale rappresentativa presente in Azienda; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT;
- dare notizia della presunta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) aziendale; il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT.

Con le modifiche dell'art. 54-bis, il legislatore disciplina in modo specifico il divieto di discriminazione, prevedendo delle sanzioni e l'inversione dell'onere della prova.

Il comma 6 del suddetto articolo prescrive una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro al responsabile che ha adottato misure discriminatorie; inoltre, vengono previste altri due tipi di sanzioni amministrative pecuniarie:

- *«qualora venga accertata l'assenza di procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro»;*
- *«qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro».*

Il comma 7, invece, prevede l'inversione dell'onere della prova, in cui spetta all'amministrazione pubblica o all'ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Nel caso in cui non sia provabile gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli.

A seguito di queste modifiche si è proceduto all'aggiornamento della procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità.



2.4.3 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso

La tutela prevista per questo aspetto rimane invariata, è presente al comma 4 dell'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, modificato: *«la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni»*.

3. Forme di tutela previste dalle linee guida ANAC (Det. n. 6/2015)

Le linee guida ANAC del 2015 prescrivono diversi obblighi per garantire la riservatezza e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

Innanzitutto, al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, è opportuno che le amministrazioni introducano nei Codici di comportamento, adottati ai sensi dell'art. 54, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, forme di responsabilità specifica sia in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sia nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni e che fanno parte, per esigenze di tutela del segnalante, di un gruppo stretto a ciò dedicato.

Tale forma di responsabilità non è definita in modo completo nel Codice di Comportamento aziendale e pertanto sarà oggetto di revisione nel corso del 2018.

Per evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, è opportuno che, ai fini di un'efficace gestione delle segnalazioni, le amministrazioni si dotino di un sistema che si componga di una parte organizzativa e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

3.1 Parte organizzativa

La parte organizzativa riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza del segnalante: esse fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali del singolo ente pubblico.

Questo tipo di politiche è stato precedentemente descritto nel confronto tra la nuova normativa dell'articolo 54-bis e la procedura interna di segnalazione.

Il flusso viene espletato seguendo quanto riportato nel paragrafo successivo ed esplicitato nel flowchart allegato.

3.2 Parte tecnologica

La parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni: esso comprende la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento (l'architettura del sistema hardware e software).

Il sistema di gestione deve essere capace di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;



- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

L'amministrazione dovrà prevedere le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo; oltre a ciò è necessario attuare modalità di audit degli accessi al sistema, la cui consultazione deve essere riservata esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò a motivo del fatto che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis, c. 3, D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dalla L. n. 179/2017);
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Oltre a queste tutele, l'ANAC raccomanda l'adozione di protocolli sicuri e standard per il trasporto dei dati nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia *end-to-end* per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata. Inoltre, raccomanda l'adozione di un idoneo modello organizzativo che definisca le responsabilità in tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, occorre altresì effettuare idonee scelte relativamente a:

- modalità di conservazione dei dati (fisico, logico, ibrido): nell'Azienda si è scelta quest'ultima modalità. I dati relativi alle segnalazioni vengono memorizzati in Seafire, che rappresenta un software orientato alla memorizzazione; inoltre, permette l'utilizzo di servizi di sincronizzazione automatica, file hosting e condivisione di file tramite web. Seafire è stato installato in una VM nel Cloud CSI-Piemonte ed è gestito dall'A.O. Ordine Mauriziano. Viene effettuato giornalmente il backup del software in questione;
- politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati): all'interno dell'Azienda l'area in cui sono memorizzate le segnalazioni è organizzata in maniera tale da avere una sottocartella, denominata "TestoSegnalazione", accessibile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, contenente il testo, le email e gli allegati delle segnalazioni, che verranno memorizzati con un codice numerico (es. segnalazione1.doc; segnalazione1.eml; segnalazione1.pdf). Nel caso in cui ci fossero degli allegati questi avrebbero il codice numerico della segnalazione, seguito da allegato 1, 2, ecc. (per es. segnalazione1-



allegato1.pdf).

Nell'area radice è memorizzato un file Excel/Calc contenente i dati seguenti:

- codice numerico della segnalazione
- data della segnalazione
- contenuto della segnalazione
- data del procedimento
- stato del procedimento.

Questo permette il disaccoppiamento dei dati del segnalante, che rimangono nella sottocartella "TestoSegnalazioni", rispetto alle informazioni relative alla segnalazione che vengono memorizzate nel file Excel/Calc riassuntivo. Inoltre, la crittografia dei dati e dei documenti allegati è garantita da Seafile, come specificato nella modalità di conservazione dei dati;

- politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico): nell'Azienda l'area in cui sono memorizzate le segnalazioni è accessibile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che eventualmente può condividere l'accesso ai dati riassuntivi e disaccoppiati dal nominativo del segnalante, in sola lettura e/o scrittura, ad altre utenze responsabili del trattamento di quei dati;
- politiche di sicurezza (es. modifica periodica delle password): l'accesso a Seafile avviene attraverso l'email dell'utente "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'A.O. Ordine Mauriziano" e la password di dominio dello stesso utente, che risponde alle politiche generali di cambio password trimestrale del dominio mauriziano.it;
- tempo di conservazione (durata di conservazione di dati e documenti): una volta definito il tempo di conservazione, il "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" sarà l'unico responsabile della cancellazione dei dati da Seafile.

Al momento i dati sono conservati a partire dall'anno 2014.

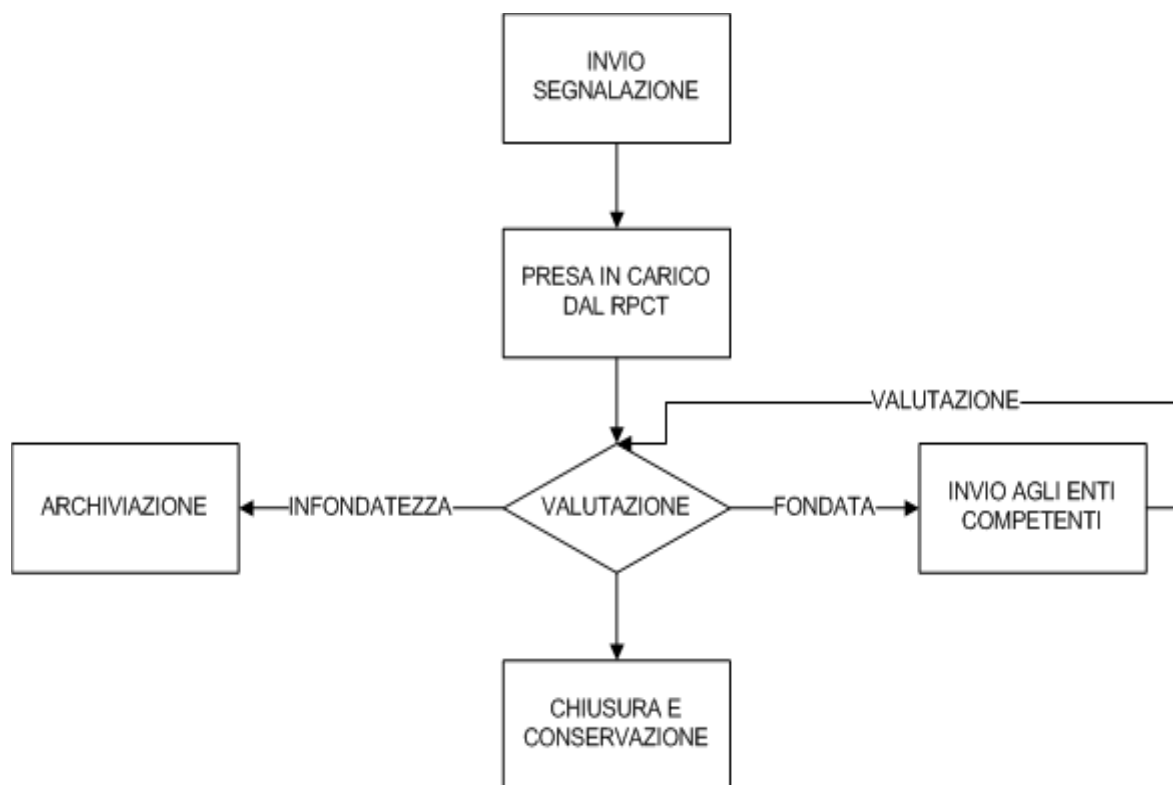
3.3 Schema della procedura proposta per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Amministrazione (ai sensi dell'allegato 1 delle Linee guida ANAC)

1. L'identità del segnalante viene acquisita contestualmente alla segnalazione e gestita secondo le modalità indicate nelle linee guida (Det. n. 6/2015).
2. Il segnalante invia una segnalazione compilando un modulo reso disponibile dall'amministrazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezioni "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione", nel quale sono specificate altresì le modalità di compilazione e di invio. Il modulo deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile in questione.



3. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.
4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio Procedimenti Disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica. La valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà concludersi entro 30 giorni.
5. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.
6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, c. 14, L. n. 190/2012.

3.3.1 Flowchart





4. Aspetti positivi e negativi della legge³

La Legge n. 179/2017 sul whistleblowing presenta molti aspetti positivi, ma anche diverse zone d'ombra.

I punti di forza sono:

- il reintegro per il segnalante licenziato e nullità degli atti discriminatori. Il segnalante che perde il lavoro per aver denunciato un illecito, dovrà essere reintegrato nel suo posto di lavoro e ogni atto discriminatorio nei suoi confronti sarà cancellato;
- l'inversione dell'onere della prova. L'ente dovrà dimostrare che la misura discriminatoria nei confronti del segnalante è stata presa per motivi estranei alla segnalazione;
- sanzioni a carico dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione. In caso di mancata o erronea applicazione delle procedure;
- ampliata protezione dell'identità del segnalante, anche se non completa. Nei procedimenti disciplinari l'identità può essere rivelata solo con il consenso del segnalante;
- tutela per i fornitori e collaboratori della PA. Anche i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi, che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica;
- prime forme di tutela per i dipendenti del settore privato. Introdotte protezioni per i dipendenti delle imprese private che segnalano agli Organismi di Vigilanza.

I punti deboli della legge sono:

- mancanza di un fondo di tutela per i segnalanti. Non è stato introdotto un fondo che supporti i segnalanti nelle spese legali e quotidiane;
- mancanza di una protezione totale dell'identità del segnalante. Durante il procedimento giudiziario potrebbe essere rivelata l'identità, senza il consenso del segnalante;
- tutele parziali per i lavoratori del settore privato. Solo in caso di segnalazione interna.

5. Conclusioni

Le modifiche all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 hanno portato diverse novità nell'ambito del whistleblowing, non particolarmente significative nel campo della procedura interna per la segnalazione di illeciti e irregolarità, che risulta conforme alla norma.

In ottemperanza della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 si è proceduto all'aggiornamento della procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità, allegata come parte integrante del presente documento.

La nuova versione della Procedura, unitamente al modello di segnalazione di condotte illecite, è pubblicato sul sito istituzionale del mauriziano nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

³ Sito: transparency.it