

PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

A.T.E.R. della Provincia di Viterbo

1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite all'interno della pubblica amministrazione è prevista in convenzioni internazionali. Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Decreto whistleblowing)» ha reso organica la disciplina in materia, abrogando l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/01. Il Whistleblower è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La segnalazione è considerata come atto di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023, ha adottato il Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

In tale prospettiva, l'obiettivo è quello di dare chiare informazioni operative relativamente a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, senza timori di ritorsioni, nonché sulle forme di tutela che vengono offerte a chi segnala secondo quanto prescritto dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Questa procedura richiama il MOG aziendale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Azienda Speciale.

La presente procedura ha quindi l'obiettivo di fornire al segnalante (whistleblower) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione ed è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso, attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del segnalante, il quale - nell'effettuare la propria segnalazione - potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

La norma garantisce la tutela del segnalante ed in particolare:

- garantisce la riservatezza del segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte o comunque menzionate e dei contenuti della segnalazione. Il facilitatore è una persona fisica

che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

2. DESTINATARI.

La procedura interna è destinata al personale del A.T.E.R. della Provincia di Viterbo.

Anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori dell'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo possono segnalare fatti illeciti in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

La tutela del whistleblower si applica anche quando la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio-ruolo rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Codice Etico;
- violazioni rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e della legge 190/2012;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea con riferimento a specifici settori (tra cui appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza);

- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- violazioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni in materia di corruzione e di aiuti di Stato.

Possono essere oggetto di violazione, a titolo di esempio, non esaustivo:

- v Gravi negligenze procedurali e finanziarie, incluse quelle relative alla cattiva amministrazione;
- v Appropriazione indebita di fondi;
- v Truffa;
- v Mancato rispetto di obblighi professionali;
- v Condotta impropria o comportamento non etico;
- v Pericolo per la salute e la sicurezza;
- v Danni all'ambiente;
- v Corruzione;
- v Violazione delle politiche e delle procedure dell'Organizzazione;
- v Comportamenti suscettibili di danneggiare la reputazione o le risorse dell'organizzazione;
- v Divulgazione non autorizzata di informazioni riservate;
- v Molestie di qualsiasi natura comprese quelle sessuali e il bullismo;
- v Sfruttamento e abuso sessuale; v Discriminazione;
- v Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo;
- v Azioni o attività condotte in violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali al fine di colpire dolosamente l'Azienda o persone che operino per l'Azienda.

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

4. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo ha attivato apposita piattaforma informatica per la raccolta delle segnalazioni.

La gestione del canale di segnalazione è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

La piattaforma, permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'Azienda e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo.

La piattaforma Legality Whistleblowing è disponibile per il contrasto alle attività corruttive e conforme alla normativa.

È possibile accedere alla compilazione guidata mediante una connessione internet all'indirizzo (<https://atervt.segnalazioni.net/>).

L'indirizzo è inoltre pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, sottosezione Altri contenuti / Whistleblowing.

L'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo mette altresì a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori, in alternativa, un apposito modello reperibile sulla rete internet (<https://atervt.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/whistleblowing.html>).

Tale canale consente di effettuare le segnalazioni del punto precedente con la garanzia di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

Il RPCT si confronterà con l'Organismo di Vigilanza, con inoltro tempestivo della segnalazione, al fine di verificare il profilo di illiceità rispetto alla normativa primaria e regolamentare, al Modello organizzativo adottato dall'Azienda ai sensi del d.lgs. 231/2001 e alla legge 190/2012, al Codice Etico e ai regolamenti e procedure adottati dall'Azienda.

In caso di segnalazione a soggetto non autorizzato, quest'ultimo entro 7 giorni dovrà trasmettere la segnalazione al soggetto competente nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al segnalante. Ove la segnalazione dovesse riguardare i componenti del Consiglio di Amministrazione, il RPCT relazionerà il Collegio dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza. Ove la segnalazione dovesse riguardare il RPCT, fermo quanto sottoesposto in ordine alle segnalazioni indirizzate all'ANAC, la segnalazione dovrà essere inviata all'Organismo di Vigilanza dell'Azienda.

5. FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower potrà effettuare la segnalazione:

- in forma scritta:
 - mediante il portale informatico;

- in forma cartacea all'interno di una busta chiusa con la dicitura "riservata personale" recante il seguente indirizzo: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo, Via Igino Garbini n. 78/a – 01100 Viterbo;

- in forma orale, con telefonata al n. 0761293308 o mediante incontro diretto con il RPCT (Dott.ssa Anna Rita Taborri).

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'Azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT che riceve la segnalazione dovrà:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) chiedere alla persona segnalante, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza

effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Settore aziendale di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna va presentata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) la quale attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>).

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta, mediante un incontro diretto.

8. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Come *extrema ratio* il segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno, solo qualora:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il RPCT assicura che le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10. TUTELA DEL SEGNALANTE

A tutela del Segnalante l'Azienda adotta le seguenti misure:

a) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, 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 di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato. La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del segnalante che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura definita dal Decreto. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione. E' posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia. Per misure discriminatorie si intendono

il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

12. TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali. La presente procedura ed il canale di

segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata. E' stata implementata ed adottata una specifica e informativa sul trattamento dati personale in materia di whistleblower – pubblicata all'interno del sito web istituzionale e resa al segnalante in fase di presentazione della segnalazione - ed una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA).

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, l'Azienda assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente procedura e in particolare circa il procedimento di segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. Copia della presente procedura è messa a disposizione del personale, mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

La presente procedura è approvata con deliberazione del Commissario Straordinario.