



ATTO ORGANIZZATIVO DI AGGIORNAMENTO DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Premessa	2
2. Scopo del documento.....	2
3. Soggetti, oggetto e destinatario della segnalazione dell'illecito	2
4. Modalità di segnalazione	4
5. Verifica, accertamento e successivi adempimenti	5
6. Forme di tutela del segnalante	6
7. Privacy e trattamento dei dati personali.....	7
8. Comportamenti discriminatori.....	8
9. Iniziative di sensibilizzazione.....	9

1. Premessa

Il presente atto organizzativo stabilisce e regola le modalità operative con cui Ater del Compensorio di Civitavecchia applica l'istituto del Whistleblowing di cui all'art.54 bis D.Lgs. 165/2001, così come novato dalla L. 179/2017 e dal D.Lgs. 24/2023 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, in piena conformità alle linee guida approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Questo documento è soggetto a revisione periodica da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di Ater del Compensorio di Civitavecchia, che proporrà eventuali modifiche o integrazioni per la loro approvazione ed adozione di concerto con l'Organismo di Vigilanza anche ai fini dell'aggiornamento dei canali di comunicazione previsti dal Modello di cui al d.lgs. n. 231/2001.

2. Scopo del documento

Lo scopo del presente atto è quello di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di inoltro, ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- ✓ i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- ✓ l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- ✓ i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- ✓ le modalità di gestione della segnalazione;
- ✓ i termini procedurali;
- ✓ la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- ✓ le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- ✓ le responsabilità del segnalante e dei soggetti in vario modo coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

3. Soggetti, oggetto e destinatario della segnalazione dell'illecito

Così come indicato dall'art. 3 comma 3 lett.b) del D.Lgs. 24/2023, tutti i dipendenti di Ater del Compensorio di Civitavecchia, in quanto Ente pubblico economico, rientrano tra i soggetti che possono segnalare illeciti, indipendentemente dal proprio contratto di

lavoro, a tempo indeterminato o determinato. La normativa si applica anche ai collaboratori e i consulenti di Ater del Comprensorio di Civitavecchia, nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e di servizi e che realizzano opere in favore di Ater (nel caso che le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi ad Ater del Comprensorio di Civitavecchia).

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico. La tutela si applica inoltre anche a quei soggetti che, seppur non assumano il ruolo di segnalanti, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di whistleblowing e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Affinché il segnalante possa avvalersi delle tutele previste dall'istituto del whistleblowing

- a) la segnalazione dovrà avere ad oggetto "condotte illecite", ovvero:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione presenti (violazioni di disposizioni normative nazionali);
 - infrazioni al Diritto dell'Unione Europea;
- b) il segnalante dovrà essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- c) la segnalazione dovrà essere effettuata nell'interesse pubblico e/o volta a preservare l'integrità dell'Ente (cfr. art. 2 D.Lgs. n. 24/2023);
- d) nella segnalazione dovranno essere indicate le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la cui descrizione dovrà essere rappresentata in maniera chiara. Sarà utile anche allegare eventuali documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- e) ai fini della segnalazione, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ne sia ragionevolmente convinto;
- f) possono formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti;

- g) la segnalazione non potrà essere anonima, il soggetto segnalante dovrà essere identificabile affinché si possa applicare la tutela;
- h) all'interno della segnalazione dovranno essere indicate le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- ✓ la segnalazione dovrà essere inoltrata al RPCT con le modalità indicate nel presente atto.

Le condotte segnalate, se riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimozioni relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, non verranno prese in considerazione. Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili

Le disposizioni contenute nel presente atto non esimono in alcun modo i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dall'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361e 362 del Codice Penale.

Destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Ater del Comprensorio di Civitavecchia, che opererà supportato da un gruppo di lavoro composto da uno o più dipendenti individuati all'uopo dal RPCT stesso. I predetti dipendenti, nell'espletamento dell'attività di collaborazione e supporto, sono autorizzati a svolgere attività istruttoria oltre che al trattamento dei dati personali, correlati alle segnalazioni pervenute.

I componenti del gruppo di lavoro, cui è affidata l'attività di collaborazione nella ricezione delle segnalazioni, dovranno astenersi dalle attività suddette laddove vi siano cause di incompatibilità/conflitti di interesse. Qualora la condotta illecita sia riferibile al RPCT stesso o qualora il segnalante ritenga vi sia un conflitto di interessi o abbia fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna determinerebbe un rischio di ritorsione, la segnalazione deve essere rivolta direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità giudiziaria competente.

4. Modalità di segnalazione

Ater del Comprensorio di Civitavecchia mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni una specifica piattaforma informatica, Whistleblowing PA, promossa da Transparency International Italia e sviluppata da Whistleblowing Solutions attraverso il software libero e open source GlobalLeaks. L'utilizzo di tale piattaforma

informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni costituisce una garanzia per la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione, in accordo a quanto previsto anche dalle Linee Guida ANAC. Gli estremi per accedere al servizio sono comunicati da Ater del Compensorio di Civitavecchia a tutti i soggetti potenziali whistleblowers attraverso l'adeguamento dei propri standard contrattuali e/o opportuna comunicazione per i rapporti già in essere.

5. Verifica, accertamento e successivi adempimenti

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza unitamente al gruppo di lavoro deputato, ricevuta la segnalazione, rilascia entro 7 giorni un avviso di ricevimento al segnalante e quindi procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati da concludersi entro 15 giorni lavorativi, che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il RPCT è il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante. Non vi è distinzione tra il ruolo di RPCT e di custode dell'identità. Ai fini della verifica, il RPCT potrà sia interloquire con il segnalante, garantendo la massima riservatezza, sia avvalersi del supporto di altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di norma di 3 mesi che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non infondata e dotata di tutte le caratteristiche che la rendono idonea ad essere trattata nel contesto della disciplina del whistleblowing, il RPCT procede a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Direttore Generale pro tempore di Ater del Compensorio di Civitavecchia per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Ente e affinché provveda eventualmente all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza così come ai sensi del CCNL.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e su provvedimenti adottati da Ater del Compensorio di Civitavecchia.

Il Direttore Generale, responsabile dell'azione disciplinare, informa il RPCT dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il Direttore Generale presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPCT aziendale.

Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante.

Il segnalante, alla conclusione della fase istruttoria, sarà informato circa l'esito della stessa da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione che comunicherà anche l'indicazione dei soggetti ai quali la segnalazione è stata eventualmente trasmessa.

Il termine di conservazione delle segnalazioni di whistleblowing è previsto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre anni 5 (cinque). Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso.

6. Forme di tutela del segnalante

Così come esplicitato dal legislatore, la ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o di risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, accertata con sentenza anche non definitiva, e nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione previa notifica al segnalante. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Ente.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo in relazione al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche solo in via indiretta, consentire l'identificazione del whistleblower.

Il sistema di protezione che la Legge 24/2023 riconosce al whistleblower (c.d. segnalante) si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, delle persone coinvolte nella segnalazione e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione limitata dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio,

aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.)
ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.C.).

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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.

I dipendenti che denunciano all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza delle disposizioni di servizio.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della Legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della Legge 241/1990. La segnalazione e la relativa documentazione sono inoltre escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti terzi e quindi l'identità del segnalante sia stata svelata, segnalazione e relativi documenti possono sottostare alle richieste di accesso agli atti.

In capo al RPCT e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente atto organizzativo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dal presente atto costituisce grave illecito disciplinare.

7. Privacy e trattamento dei dati personali

L'istituto del whistleblowing, così come normato e proceduralizzato in Ater del Comprensorio di Civitavecchia tramite il presente atto, consente di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101) e alle conseguenti Linee guida ANAC espresse nella Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Con riguardo al principio di liceità, trasparenza e correttezza, il titolare del trattamento dei dati fornisce agli interessati l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE. L'informativa è disponibile e resa pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Ater del Compensorio di Civitavecchia.

Il Direttore Generale pro tempore di Ater del Compensorio di Civitavecchia costituisce, ai fini dell'istituto del whistleblowing, il titolare del trattamento dei dati.

Il RPCT, in virtù del suo ruolo, rappresenta nel contesto del whistleblowing il responsabile interno del trattamento dei dati, mentre Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l., quale fornitore del servizio di erogazione e gestione operativa della piattaforma tecnologica di digital whistleblowing, opera in qualità di responsabile esterno del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679. I componenti del gruppo di lavoro del RPCT sono autorizzati al trattamento dei dati personali.

8. Comportamenti discriminatori

Ater del Compensorio di Civitavecchia tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, che avvenga tramite atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e che siano determinate dalla segnalazione, applicando nei confronti del/i soggetto/i autore/i delle stesse, qualora ne fosse rilevata la sussistenza, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico degli autori (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT aziendale, questi offre il necessario sostegno per inoltrare la comunicazione ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione delle sanzioni amministrative al responsabile, così come previsto dalla legge.

La norma tutela da comportamenti discriminatori non solo il segnalante ma anche i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Con riferimento all'accertamento dell'atto discriminatorio, il legislatore ha ritenuto di operare l'inversione dell'ordine probatorio, stabilendo al comma 7 dell'art. 54-bis che laddove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione di illeciti di cui all'art. 54-bis e di aver subito, a causa della segnalazione, una misura ritorsiva o discriminatoria, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tale misura. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla segnalazione.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti adottati dall'Ente, ne discende che questi sono nulli e ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nella sua relazione annuale, darà conto dell'utilizzo dell'istituto del whistleblowing in Azienda in termini di numero di segnalazioni ricevute e stato di avanzamento delle stesse, attestando anche il livello di tutela garantito agli eventuali segnalanti.

9. Iniziative di sensibilizzazione

Ater del Comprensorio di Civitavecchia intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto del whistleblowing mediante i seguenti strumenti:

- Informativa al personale
- Comunicazione sul sito istituzionale;
- Percorsi formativi dedicati;