

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

Sommario

PREMESSA

1. CONTESTO NORMATIVO	2
2. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
3. FINALITÀ DELLA POLICY	4
4. AMBITO SOGGETTIVO	5
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
7. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.	6
8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	9
10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	10
11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	11
12. RISERVATEZZA, GESTIONE DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA	11
13. DISPOSIZIONI FINALI	11

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

PREMESSA

Sulla scia di quanto avvenuto nei paesi di *common law*, anche nella cultura italiana negli ultimi anni è emersa con forza l'esigenza di porre in atto ogni utile adempimento per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione. Ciò ha determinato la necessità di disporre di strumenti agevoli in un quadro coordinato di azioni, tra cui anche la disciplina del *whistleblowing ovvero di quell'*istituto giuridico volto a disciplinare *la condotta di quelle persone che segnalano irregolarità o addirittura illeciti penali all'interno del proprio ambito lavorativo*".

Il termine è, appunto, anglosassone e deriva dall'inglese "*blow the whistle*" e si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o una infrazione.

La segnalazione (*whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* (il segnalante) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta sempre per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione. In altre parole, solo dalla combinazione tra questi due requisiti (condotta illecita e integrità della pubblica amministrazione) emerge l'interesse del legislatore per la tutela del *whistleblower*.

1. CONTESTO NORMATIVO

In Italia l'istituto giuridico del *whistleblowing* è stato introdotto dalla *legge 6 novembre 2012, n. 190* «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'*art. 54-bis* all'interno del *d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165* «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella *legge 11 agosto 2014, n. 114*, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'*Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC)* quale soggetto destinatario delle segnalazioni di *whistleblowing*.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla *legge 30 novembre 2017 n. 179*, «Disposizioni per la 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», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

La legge n. 179/2017 si compone di tre articoli. Il primo, «Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti», riscrive integralmente l'art. 54-bis d.lgs. 165/2001.

Il secondo, «Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato», prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela del *whistleblower* nel settore privato.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

Il terzo, «Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, Agenziale, professionale, scientifico e industriale», contiene una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, agenziale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.) ed è applicata alle segnalazioni effettuate sia nel settore pubblico, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis, sia nel settore privato, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ANAC ha approvato le nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

Le Linee guida hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza. Le Linee guida sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali.¹

Nella predisposizione delle Linee guida, l'ANAC ha considerato i principi espressi in sede europea dalla 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'Unione² e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale e dalle su citate Linee Guida.

Le nuove Linee guida superano le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono cessati.

2. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

DFP: Dipartimento della Funzione pubblica

PTPCT: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Whistleblower: Dipendente pubblico (e assimilati) che segnala illeciti

Whistleblowing: Istituto di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (art. 54-bis d.lgs. 165 del 2001)

L. 179/2017: Legge 30 novembre 2017, n. 179: «Disposizioni per la 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».

Art. 54-bis: Art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato «Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti».

¹ Policy (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Policy (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

² In G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17-56

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

L. 190/2012: Legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».

D.lgs. 33/2013: Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni».

D.lgs. 196/2003: Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale alla policy (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.», e successive modifiche. RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

Policy UE 2016/679: Policy (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

D.P.R. 62/2013: Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 «Policy recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

Direttiva (UE) 2019/1937: Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)

Policy sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità: "Policy per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001" adottato con Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020 (GU n. 205 del 18.8.2020)

ARPA FVG: Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Friuli Venezia Giulia;

UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari.

CUG: Comitato Unico di garanzia

3. FINALITÀ

L'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di definire a livello agenziale le modalità di segnalazione degli illeciti, in modo da fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari della segnalazione, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte dalla normativa in essere.

La prima e più importante tutela della riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» (operata dal co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001). La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono altresì escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

4. AMBITO SOGGETTIVO

Nella nozione di **dipendente pubblico** sono comprese, ai sensi dell'art. 54-bis come modificato dall'art. 1 della l. 179/2017, le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate **solo** da questi soggetti, come previsto dal co. 1 dell'art. 54-bis.

5. AMBITO OGGETTIVO

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale), ma anche 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, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza una "*maladministration*" dell'amministrazione intesa come assunzione di decisioni, di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche devianti dalla cura dell'interesse generale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare 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 sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine di ARPA FVG o ad altra pubblica amministrazione o a terzi;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ARPA FVG;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini in relazione all'azione dell'ARPA FVG.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante, o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla SOC AGU.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato;

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

- la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite”;
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” “in ragione del proprio rapporto di lavoro”;
- la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”;

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e volti ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

In particolare la segnalazione deve, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’Agenzia;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 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 segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di 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.

7. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.

Le segnalazioni di condotte illecite cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro sono inviate al RPCT dell’amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».³

La segnalazione al RPCT di ARPA FVG deve essere effettuata mediante le seguenti modalità:

1. Compilazione del format presente all’indirizzo <https://arpafvg.whistleblowing.it/#/> a tal fine appositamente attivato e che viene considerato quale modalità prioritaria ;
2. Compilazione del Modello W, disponibile sulla rete INTRANET Agenziale nello spazio dedicato all’anticorruzione, sezione “Whistleblowing” o reperibile sul sito istituzionale di ARPA FVG, sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione. Il Modello W debitamente compilato e firmato e inserito in una busta chiusa recante all’esterno la dicitura “AL RPCT - riservata/personale” va recapitata al Protocollo Generale dell’ARPA FVG tramite:
 - posta ordinaria;
 - raccomandata con ricevuta di ritorno;
 - consegna *brevi manu* al protocollo della sede centrale;
 - invio tramite posta elettronica certificata alla seguente casella istituzionale corruzione.trasparenza@arpa.fvg.it.

³ Art. 54-bis (art. 1, co. 1)

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

La segnalazione avviene tramite l'utilizzo dell'applicativo a ciò dedicato, sviluppato secondo le indicazioni tecniche e normative disposte dall'ANAC ed accessibile dal portale internet aziendale e dal sito istituzionale e denominato <https://arpafvg.whistleblowing.it/#/>

Il Segnalante accede all'applicativo tramite credenziali generate automaticamente che producono un codice univoco, "key code", che lo identifica in modo spersonalizzato e che deve essere conservato dal medesimo segnalante ai fini dei successivi eventuali accessi.

Il "key-code" utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, e consente al segnalante di "dialogare", di allegare documenti e di essere informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata, in modo spersonalizzato.

Il sistema garantisce l'informativa automatica al segnalante circa la presa in carico della segnalazione, la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria, la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicativo è inoltre utilizzato per dare comunicazione al segnalante della chiusura della istruttoria. Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte.

La piattaforma funge anche da registro elettronico delle segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

L'unico soggetto che, all'interno dell'amministrazione, può ricevere le segnalazioni di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione del segnalante, è il RPCT, che, nel caso di ARPA FVG, riveste anche la qualifica di "custode delle identità".

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente documento, non verranno prese in considerazione.

La tutela ex art. 54-bis non si applica alle segnalazioni anonime, a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico e alle notizie prive di fondamento.

Qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, tutti gli elementi della segnalazione vanno improntati alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante.

La presente procedura per la gestione delle segnalazioni, predisposta da ARPA FVG, garantisce tale riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui un dipendente di un'amministrazione presti servizio presso un'altra PA, in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o ad ANAC.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa.

Nel caso in cui il segnalante non sia un dipendente di ARPA FVG, l'accesso alla piattaforma informatica, così come il modello W, sono disponibili sul sito INTERNET dell'Agenzia.

Per quanto riguarda le "comunicazioni di misure ritorsive" la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1).

Non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni si compone di una valutazione preliminare e di una istruttoria delle stesse.

Nella valutazione preliminare, che deve concludersi nei quindici giorni lavorativi successivi alla ricezione della segnalazione, il RPCT effettua un esame sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione ovvero:

- se vi è l'interesse all'integrità della Agenzia;
- se la condotta segnalata rappresenta un illecito;
- se il soggetto segnalante è legittimato a presentarla, al fine dell'attivazione delle tutele di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Se al contrario viene dichiarata l'ammissibilità della segnalazione, l'RPCT pone in essere gli atti necessari all' "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis, pena le sanzioni pecuniarie di ANAC (co. 1 e co. 6, art. 54-bis).

Il RPCT avvia, quindi, l'istruttoria interna sui fatti segnalati, che deve terminare entro trenta giorni lavorativi dalla conclusione della valutazione preliminare. È fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda. In ogni momento dell'istruttoria, infatti, il RPCT può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata.

Nel caso in cui il RPCT ravvisi la fondatezza della segnalazione, è tenuto a trasmettere, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante, la relazione contenente le risultanze dell'istruttoria agli Organi e alle Autorità preposte interne e/o esterne, che, da quel momento, diventano i responsabili del trattamento dei dati.

Nello svolgimento delle attività di propria competenza il RPCT potrà avvalersi di collaboratori dedicati, i quali saranno soggetti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità e quindi opereranno in qualità di "soggetti istruttori", ai sensi di quanto indicato nella delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

Non spetta in ogni caso al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- segnalazione archiviata per infondatezza;
- segnalazione accolta e inviata a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati:
 - Ufficio Procedimenti Disciplinari Agenziale;
 - ANAC;
 - Autorità giudiziaria;
 - Procura della Corte dei Conti.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione devono essere conservati a norma di legge.

Il RPCT, a sua volta, informerà dell'esito il segnalante e provvederà ad adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie al ripristino della legalità.

Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il RPCT la sanzione pecuniaria che l'Autorità irroga ai sensi del "Policy sull'esercizio del potere sanzionatorio", adottato da ANAC.

9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La tutela del *whistleblower* rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione che devono essere introdotte nel PTPCT di ogni amministrazione.

Il sistema di protezione previsto riconosce al *whistleblower* tre tipi di tutela:

- a) tutela della riservatezza dell'identità e della segnalazione, che ha come importante conseguenza la sottrazione della segnalazione e della documentazione allegata sia al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 che all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013;

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 dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è 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. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

- b) tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata.

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Agenzia, segnala al RPCT ovvero ad ANAC o denuncia all'Autorità giudiziaria o a quella contabile condotte illecite e/o irregolari di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni non veritiere rese con dolo o colpa.

L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato. L'intento ritorsivo deve essere valutato sempre in collegamento alla segnalazione.

Per misura discriminatoria si intende qualsiasi azione o omissione posta in essere dall'Agenzia nei confronti del segnalante che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

- c) esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli notizie coperte dall'obbligo di segreto.

La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'Agenzia costituisce "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 "Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio", art. 622 "Rivelazione del segreto professionale" e art. 623 "Rivelazione dei segreti scientifici e industriali" del codice penale.

Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 del codice civile. Le discriminanti suindicate operano qualora:

- o il segnalante agisca al fine di tutelare l'integrità Agenziale;
- o il segnalante sia venuto a conoscenza delle illegittimità/irregolarità in ragione del proprio rapporto di lavoro
- o le notizie e i documenti non vengano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'istituto qui disciplinato e secondo le modalità previste.

10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente policy lascia impregiudicata 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.

WHISTLEBLOWING POLICY
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E DI IRREGOLARITÀ E RELATIVE FORME DI
TUTELA (C.D. WHISTLEBLOWING)

Il co. 9 dell'art. 54-bis stabilisce che la tutela non è più garantita nel caso in cui il *whistleblower* non svolga la segnalazione in buona fede, precisando che la protezione per quest'ultimo viene meno ove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per quelli comunque commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente policy, 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.

Il segnalante, infatti, deve agire sempre al fine di tutelare «l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni». Egli, inoltre, non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata».

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente policy, oltre a prevedere la più ampia diffusione del presente documento sia sul sito INTERNET che nella rete INTRANET dell'ARPA FVG, promuove un'efficace attività di sensibilizzazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti nell'amministrazione, in particolare nell'ambito dei percorsi formativi sull'etica pubblica e sul codice di comportamento dei dipendenti.

12. RISERVATEZZA, GESTIONE DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA

Il trattamento dei dati personali viene effettuato nel rispetto della normativa di cui al Decreto Legislativo 101/2018 e dell'art. 13 GDPR (Policy UE 2016/679), fatte salve le specifiche norme applicabili alla fattispecie della presente policy.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

13. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto nel presente documento si rinvia alle fonti normative richiamate in premessa.

ARPA FVG si riserva di sottoporre la presente policy ad aggiornamento o a revisione periodica, in ragione delle successive modifiche o integrazioni della normativa di riferimento.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: VISINTIN ROBERTO

CODICE FISCALE: VSNRRT69E24Z133P

DATA FIRMA: 14/02/2022 17:03:30

IMPRONTA: 5BB17759F7B509E4EB13E9DE8CA89500613F8FE6B958ABD8C522C4CC78FDC431
613F8FE6B958ABD8C522C4CC78FDC43114CFBA9E17684280F125876F0831CE1C
14CFBA9E17684280F125876F0831CE1CFFEA4ABB829A225C661F5E91D00647E4
FFEA4ABB829A225C661F5E91D00647E46F8B9A85DF21A1CE753EA2B2657455E8