



*Azienda Speciale
"Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale della Provincia di Pavia per la regolazione e la pianificazione
del Servizio Idrico Integrato".*

Whistleblowing - Procedure interne per ricevimento e gestione delle segnalazioni di disposizioni normative

(aggiornamento luglio 2023 in attuazione del d.lgs. 24/2023)

Il whistleblowing è uno strumento legale a disposizione di dipendenti, collaboratori, fornitori e cittadini, per segnalare eventuali condotte illecite che riscontrano nell'ambito della propria attività lavorativa. Il documento riporta le procedure interne di gestione delle segnalazioni di whistleblowing, come aggiornate rispetto alle previsioni del recente d.lgs. 24/2023: costituiscono attualizzazione operativa rispetto a quanto già previsto nel PIAO 2023-2025 – sezione anticorruzione e trasparenza, approvato con deliberazione n. 18/2023.

QUADRO NORMATIVO E ORGANIZZATIVO

L'articolo 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dalla Legge n. 190/2012 e poi modificato dalla Legge n. 179/2017, disciplina, fino al 14 luglio 2023, la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing).

In attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, con **d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** è stata approvata la nuova disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, le cui disposizioni avranno effetto a partire dal **15 luglio 2023**. Come previsto dal Decreto, ANAC ha posto in consultazione dal 1° al 15 giugno 2023 lo "Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

A livello interno all'ente, il vigente PIAO 2023-2025 – sezione anticorruzione e trasparenza già prevedeva una procedura interna di ricezione delle segnalazioni di whistleblowing, tramite la piattaforma WhistleblowingPA, gestite dal RPCT.

Come previsto dal Decreto, per i soggetti del settore pubblico – come l'Ufficio d'Ambito – la gestione del canale di segnalazione interna è affidato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

Le seguenti procedure sono state oggetto di informativa preliminare al Consiglio di Amministrazione e alle organizzazioni sindacali, oltre che di valutazione di impatto sulla protezione dei dati. Nella predisposizione, si è preso spunto anche dal sopra citato Schema di Linee Guida, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni in forma orale.

COSA SI PUÒ SEGNALARE

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Con riferimento ai soggetti del settore pubblico, le segnalazioni possono essere effettuate da tutti coloro che sono venuti a conoscenza di violazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti facilitatori, vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Le segnalazioni possono pervenire, oltre che da tutti i soggetti che abbiano un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche da soggetti per i quali il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, siano in un periodo di prova o per i quali il rapporto di lavoro sia cessato.

CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE

Ragionevolezza

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

Modalità

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica).

Valutazione dell'interesse pubblico e dell'interesse personale del segnalante

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

COME EFFETTUARE SEGNALAZIONI CON IL CANALE INTERNO ALL'ENTE

Il Decreto prevede in via prioritaria la priorità del canale interno di segnalazione che i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare; solo al ricorrere di certe condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Per l'invio di segnalazioni attraverso il canale interno, l'Ufficio d'Ambito aderisce al progetto WhistleblowingPA Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, che permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in maniera sicura e confidenziale attraverso la piattaforma WhistleblowingPA, conforme rispetto ai criteri e parametri dettati dal d.lgs. 24/2023.

La piattaforma informatica **WhistleblowingPA** rappresenta il canale interno prioritario di segnalazione di illeciti, che si suggerisce di utilizzare, in quanto conforme al Decreto, che prevede l'adozione di *"canali di comunicazione che garantiscano, anche tramite a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione"*.

- il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), che gestirà la segnalazione garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, oltre ai contenuti della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge;
- al momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre, che dovrà conservare per accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare con lo stesso, rispondendo a richieste di chiarimenti e/o approfondimenti;
- la segnalazione può essere inviata da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) ed è effettuata tramite la compilazione di un semplice questionario guidato.

Le segnalazioni sono inviate all'indirizzo web:

<https://ufficiodambitopavia.whistleblowing.it/>

In via subordinata, in caso di necessità, è possibile effettuare le segnalazioni in forma orale tramite contatto telefonico (nei giorni e negli orari ordinari di lavoro), ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il RPCT, che sarà fissato di norma entro 15 giorni lavorativi.

A tal fine, si riportano di seguito i contatti del RPCT (nominato con deliberazione CdA n. 17/2023).

Contatti RPCT

Silvia Beltrametti

0382-439836 (interno personale)

rpct@atopavia.it

Si raccomanda di utilizzare la predetta mail dedicata (rpct@atopavia.it) esclusivamente per prendere contatto e fissare un appuntamento telefonico o diretto, senza inviare o anticipare informazioni o materiali relativi alla segnalazione: anche le segnalazioni in forma orale (tramite contatto telefonico o incontro diretto) saranno infatti contestualmente e direttamente inserite e verbalizzate nella piattaforma WhistleblowingPA, durante il colloquio, al fine di consentirne la medesima tutela in termini di riservatezza e sicurezza anche in termini di gestione dei dati personali. Alla fine dell'inserimento della segnalazione, verrà comunicato al segnalante il codice identificativo unico in modo da consentire la prosecuzione delle interlocuzioni con il RPCT.

In ogni caso, verrà ricordata all'inizio del colloquio la tutela dei dati personali come prevista dall'informativa privacy resa disponibile sul sito istituzionale.

In tal modo, si assicurano contestualmente la possibilità di segnalazioni scritte e orali, per venire incontro alle esigenze dei potenziali segnalanti, ma garantendo a tutte le segnalazioni le medesime condizioni di tutela, la tracciabilità delle segnalazioni con un unico strumento, in un'ottica di ottimizzazione organizzativa ed anche economica.

In caso di temporanea assenza del RPCT, nel caso di contatto telefonico, verrà inserito un messaggio di risposta per informare della possibilità di inserimento della segnalazione di whistleblowing direttamente sulla piattaforma WhistleblowingPA, oppure, in via subordinata, di invio di mail a rpct@atopavia.it per fissare un appuntamento telefonico o di persona.

Nonostante tutte le precauzioni sopra descritte, nel caso arrivi una segnalazione interna a un soggetto diverso rispetto a quello previsto e autorizzato, il ricevente deve trasmetterla entro 7 giorni al soggetto competente, dandone comunicazione contestuale alla persona segnalante. Il personale non accoglierà in nessun caso segnalazioni al posto del soggetto competente, ma inviterà a usare i canali e le modalità di segnalazione predefinite.

COME E DA CHI SARANNO GESTITE LE SEGNALAZIONI AL CANALE INTERNO

Le segnalazioni attraverso il canale di segnalazione interna saranno gestite secondo le previsioni secondo le modalità dell'art. 5 del Decreto, cui si rimanda. Il soggetto competente a gestire il canale interno (RPCT) svolgerà le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; nel caso della piattaforma WhistleblowingPA, il sistema produce un riscontro automatico ed immediato; una mail relativa all'arrivo della segnalazione è ugualmente inviata al RPCT per avvisare della ricezione di una segnalazione; nel caso di contatto tramite la mail rpct@atopavia.it si prevede di inviare un messaggio di risposta con la presa in carico;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

QUANDO E COME UTILIZZARE GLI ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Si informa, inoltre, che oltre al canale di segnalazione interno sopra descritto, la normativa vigente prevede i seguenti ulteriori canali:

- esterno (ANAC): <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, da cui si accede al servizio di segnalazioni;
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha 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.

TUTELE

La tutela è riconosciuta anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere. La tutela cessa però nel caso in cui le segnalazioni infondate vengano accompagnate da dolo o colpa grave.

Sono assicurati:

a) la protezione della riservatezza delle persone segnalanti

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- la protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

b) Il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

c) Divieto di ritorsione

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato. Esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. ANAC accerta che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

La protezione da ritorsioni è estesa anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

d) Non punibilità dei segnalanti

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

e) Misure di sostegno ai segnalanti

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Il presente documento è messo a disposizione di tutti i potenziali interessati presso la sede dell'Ufficio d'Ambito e sul sito istituzionale www.atopavia.it

Pavia, luglio 2023

***IL RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E TRASPARENZA***
(Silvia Beltrametti)

Documento firmato digitalmente ai sensi del d. lgs. 82/2005 e s.m.i.