

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PROCEDURA PER LE  
SEGNALAZIONI DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'**  
**"WHISTLEBLOWING"**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione  
del 19/12/2019 n. 18053/97

1. Scopo del Regolamento, principi generali, premesse	PAG.1
2. Definizioni, terminologia e abbreviazioni	PAG.4
3. Fonti normative	PAG.4
4. Soggetti che possono presentare una segnalazione ("Whistleblower")	PAG.5
5. Oggetto della segnalazione	PAG.5
6. Contenuto della segnalazione	PAG.7
7. Destinatario della segnalazione.	PAG.7
8. Modalità di presentazione diretta della segnalazione	PAG.7
9. Modalità di presentazione indiretta della segnalazione attraverso la piattaforma ANAC	PAG.8
10. Procedura trasmissione/Ricezione/Gestione	PAG.8
11. Tutela dell'identità del segnalante	PAG.10
12. Divieto di discriminazione del segnalante	PAG.11
13. Attività del RPCT	PAG.11
14. Disciplina del segreto	PAG.12
15. Limiti di tutela - Responsabilità del segnalante	PAG.12
16. Doveri collaborativi	PAG.12
17. Iniziative di sensibilizzazione	PAG.12
18. Connessioni con il P.T.C.P.T. Revisione del Regolamento	PAG.13
19. Pubblicità	PAG.13

**Allegato 1 – Modulo per la segnalazione di condotta illecita**

§ § §

**1. SCOPO DEL REGOLAMENTO, PRINCIPI GENERALI, PREMESSE.**

A.T.E.R. della Provincia di Vicenza è ente pubblico economico strumentale della Regione Veneto, operante nel settore dell'Edilizia Residenziale Pubblica ai sensi dell'art. 6, co.1, della L.R. Veneto n. 39 del 03 novembre 2017 (in B.U.R. n. 104/2017).

Con il presente Regolamento, A.T.E.R. della Provincia di Vicenza adotta e disciplina la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, nel rispetto dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup> e dell'art. 6, co. 2 bis, 2 ter, 2 quater, del D. Lgs. n. 231/2001, secondo le modifiche

<sup>1</sup> D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001.

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Publicato nella Gazz. Uff 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

Articolo 54-bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

In vigore dal 29 dicembre 2017

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

apportate dalla L. n. 179 del 30 novembre 2017, recante: “*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*”, nonché in attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ad integrazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di favorire la presentazione di segnalazioni da parte dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni, nonché da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o di opere.

Con il presente Regolamento si intende dunque tutelare le categorie di soggetti testè citati nell’ipotesi in cui segnalino illeciti ed, in particolare: - chiarire i principi ispiratori dell’istituto in uno con il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (“R.P.C.T”) quale destinatario della segnalazione; - precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, mediante un iter procedurale definito, che preveda termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria; - dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell’identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende altresì rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L’obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al “whistleblower” chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

L’ordinamento nazionale si è difatti arricchito di un’adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro già prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea Parlamentare del Consiglio d’Europa.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.
3. L’identità del segnalante non può essere rivelata. Nell’ambito del procedimento penale, l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale. Nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
4. La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
5. L’ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
6. Qualora venga accertata, nell’ambito dell’istruttoria condotta dall’ANAC, l’adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l’ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l’adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l’ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L’ANAC determina l’entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell’amministrazione o dell’ente cui si riferisce la segnalazione.
7. È a carico dell’amministrazione pubblica o dell’ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall’amministrazione o dall’ente sono nulli.
8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Articolo inserito dall’art. 1, comma 51, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall’art. 31, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall’art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179.

Vedi, anche, la *Determinazione 28 aprile 2015, n. 6*.

Sul procedimento per l’irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui al presente comma, vedi la *Deliberazione 30 ottobre 2018, n. 1033*.

	Regolamento di disciplina della procedura per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità "Whistleblowing"	Pagina 2 di 15
--	--	----------------

All'interno delle strategie di contrasto alla corruzione, è possibile enucleare uno strumento di matrice preventiva, nato sotto l'influenza dell'esperienza anglosassone e americana, ossia il "whistleblowing" (letteralmente: "soffiare il fischietto"), espressamente disciplinato con l'art. 1, co. 5, L. n. 190/2012 (c.d. Legge Severino), modificato prima dalla L. n. 114/2014 e poi con L. n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata in G.U. 14 dicembre 2017, n. 291).

Con l'espressione "whistleblowing" ci si riferisce alla procedura che disciplina le varie fasi in cui si articola l'istruttoria e la gestione della segnalazione.

Si definisce "whistleblower" il soggetto che segnala irregolarità o illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza all'interno del proprio ambito lavorativo, al fine di tutelare l'integrità dell'Ente.

Con l'entrata in vigore della L. n. 179/2017 viene tutelato, anche nel settore privato, il dipendente che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per ragioni di ufficio.

Ai sensi del citato art. 54 bis, co. 2, deve infatti intendersi per dipendente pubblico: "il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile".

Per l'effetto, i dipendenti di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza rientrano ora nel perimetro procedurale e di tutela creato dalla disposizione di cui sopra.

Correlativamente, il Legislatore nazionale ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, prescrivendo ulteriori requisiti di idoneità del modello organizzativo, affinché possa essere esclusa la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui un soggetto apicale o subordinato abbia commesso un reato nel suo interesse o vantaggio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge, da prevedere nella programmazione triennale dell'Ente.

Gli aspetti più rilevanti della riforma operata dal Legislatore mediante la L. n. 179/2017 sono così compendiabili: a) la previsione del consenso da parte del segnalante a rivelare la propria identità, nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato; b) l'ampliamento dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni - inizialmente circoscritto ai soli dipendenti dell'Amministrazione interessata - e ora allargato anche ai consulenti ed ai collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo assunti dall'Amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche ed ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

Secondo quanto stabilito dal dato normativo, occorre peraltro che la segnalazione sia circostanziata e riguardi condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, che siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del MOG, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il whistleblower che si vedesse in ipotesi applicata una misura discriminatoria in ragione della segnalazione effettuata potrà sporgere denuncia presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. La medesima denuncia può essere presentata nel suo interesse anche dall'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore discriminato.

L'art. 3 della novella legislativa, infine, stabilisce esplicitamente che l'interesse all'integrità delle aziende private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, perseguito attraverso le segnalazioni e le denunce effettuate nelle forme e nei limiti descritti dalla legge, costituisce una giusta causa di violazione dell'obbligo di segreto prescritto sia dal codice civile che penale. Fanno però eccezione i casi in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi abbia avuto conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di

assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata ovvero le ipotesi in cui la rivelazione sia avvenuta con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito o al di fuori del canale di comunicazione predisposto a tal fine.

Per quanto sopra, il presente Regolamento disciplina sia le segnalazioni indirizzate al R.P.C.T. ai sensi dell'art. 54 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, sia quelle indirizzate all'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6, co. 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, del D.Lgs. n. 231/2001.

## 2. DEFINIZIONI, TERMINOLOGIA, ABBREVIAZIONI.

- **A.N.A.C.:** Autorità Nazionale Anticorruzione è un' autorità indipendente italiana;
- **R.P.C.T.:** Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza: soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, co. 7 della L. n. 190 del 6 novembre 2012, come modificato dall'art. 41 D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016;
- **WHISTLEBLOWER:** qualsiasi dipendente o collaboratore, a vario titolo, della Azienda che riferisca condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire. Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di fatti illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.
- **WHISTLEBLOWING:** è un atto di senso civico, attraverso cui si contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Si fa riferimento al dipendente di dell'Azienda che segnala agli organi legittimati a intervenire una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione ai danni dell'interesse pubblico;
- **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING:** individua la procedura per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.
- **M.O.G.:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2000;
- **O.D.V.:** Organismo Monocratico di Vigilanza dell'Azienda.

## 3. FONTI NORMATIVE.

- Art. 6 della L.R. Veneto n. 39/2017 e ss.mm.ii.: "*Norme in materia di Edilizia Residenziale Pubblica*";
- Art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.: "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*";
- Art. 1, co. 51, L. n. 190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii.: "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- Legge n. 241 del 7 agosto 1990, e ss.mm.ii.: "*Nuove norme sul procedimento amministrativo*";
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017: "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*";
- Artt. 361, 362 codice penale;
- Art. 331 codice di procedura penale;
- Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015: "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*";
- Regolamento A.N.A.C. sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro *ex art. 54 bis* del D. Lgs. n. 165/2001 (pubblicato in G.U.R.I. - Serie Generale – n. 269 del 19 novembre 2018).

#### **4. SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE (“WHISTLEBLOWER”).**

Possono presentare, a tutela dell'integrità di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza e non per mero interesse personale, una segnalazione di fatti o condotte illecite o altre irregolarità, anche attinenti alle procedure aziendali, contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ex D. Lgs. n. 231/2001, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori di ogni genere, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore dell'Azienda, nonché i titolari di organi e di incarichi degli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Parimenti, compete tale facoltà di presentare segnalazioni ai soggetti che effettuano prestazioni di lavoro autonomo a favore dell'Azienda, nonché i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi.

Allo scopo di favorire la conoscenza di tale facoltà, l'Azienda cura l'allegazione della presente procedura a tutti i contratti stipulati con i propri fornitori, nonché la trasmissione di copia a tutti i dipendenti. In tal modo l'Azienda intende favorire ed incentivare le segnalazioni quale strumento di prevenzione della corruzione anche da parte di persone esterne all'organizzazione.

Sono ammesse segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, mediante, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, l'indicazione dei nominativi o qualifiche particolari, la menzione di uffici specifici, l'indicazione di procedimento o eventi particolari.

In caso di trasferimento, mobilità, o situazioni analoghe del dipendente presso A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'altra Amministrazione diversa dall'Azienda: in tal caso, la segnalazione va inoltrata all'Amministrazione cui i fatti si riferiscono.

#### **5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.**

La segnalazione deve riguardare fatti illeciti accaduti all'interno dell'Azienda o comunque relativi ad essa e dei quali il segnalante sia venuto a conoscenza a causa, in occasione o durante lo svolgimento della propria attività professionale.

Non costituisce oggetto di segnalazione e, dunque, non verranno prese in considerazione, le lamentele personali, né la diceria o il mero sospetto. Ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, nonché di evitare che l'Azienda svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Per l'effetto occorre che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate ed offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Non saranno parimenti considerate nell'ambito della presente procedura, le rimostranze di carattere personale o le rivendicazioni che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro col superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali si rinvia ai normali canali di comunicazione aziendale e giuslavoristica.

Le segnalazioni possono riguardare condotte, commissive od omissive, che costituiscono:

- a) una delle fattispecie di reato prevista dal M.O.G. 231 dell'Azienda;
- b) una diversa fattispecie di reato;
- c) una irregolarità o un abuso non costituente reato;
- d) una fattispecie sanzionabile disciplinarmente;
- e) un pregiudizio per l'Azienda;
- f) un pregiudizio per l'ambiente, per la salute dei cittadini o dei lavoratori.



Ai fini dell'attivazione della presente procedura di segnalazione sono pertanto considerati rilevanti i comportamenti, le condotte, le omissioni - sia consumate che tentate - in grado di ledere il bene e l'interesse pubblico dell'integrità dell'Azienda, nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la segnalazione può avere ad oggetto una delle seguenti tipologie di condotte illecite:

- corruzione, cattiva amministrazione e abuso di potere;
- cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale;
- incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del D. Lgs. n. 39/2013;
- appalti illegittimi;
- concorsi illegittimi;
- conflitto di interessi;
- mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione o dell'ente;
- adozione di procedure non conformi all'art. 1, co.5, della L. n. 179/2017;
- condotte penalmente rilevanti, con particolare riferimento agli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, ovvero violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico.

Il concetto di "Corruzione" va infatti inteso in senso ampio e ricomprende sia l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione, sia i comportamenti connotati da un abuso di potere, sia le situazioni in cui si verifichi un malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Le condotte oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da A.N.A.C. nelle Linee guida (rif. Determinazione n. 6/2015), non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Secondo A.N.A.C. non occorre che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito<sup>2</sup>.

Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e, soprattutto nel Piano nazionale anticorruzione, che ricomprende le varie 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.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi: quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa; notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative; informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata e, pur non potendosi richiedere veri e propri elementi di prova, è altresì necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

<sup>2</sup> la definizione fornita da "Trasparenza International Italia": *3 "non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure".*

## **6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.**

La segnalazione deve quantomeno contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (es. la qualifica e l'Area/Unità/Servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che hanno posto in essere i fatti segnalati);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei dati segnalati;
- h) una copia del documento di identità o di altro valido documento del segnalante.

La segnalazione deve essere resa in forma scritta e recare in calce la sottoscrizione del segnalante.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al R.P.C.T. di compiere le prime verifiche del caso. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione potrà anche essere effettuata verbalmente al R.P.C.T. che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza

Se, priva degli elementi essenziali, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, permane da parte sua l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo in casi peculiari (ovvero se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari) e, comunque, non ai sensi dell'art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001 ai fini di tutela del segnalante.

Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate dal R.P.C.T. o dall'O.D.V. o altre istituzioni (Magistratura, Corte dei conti, etc.).

Qualora le segnalazioni riguardino il R.P.C.T., le stesse possono essere inviate direttamente ad A.N.A.C.

## **7. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE.**

Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito R.P.C.T.).

## **8. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DIRETTA DELLA SEGNALAZIONE.**

Le segnalazioni possono essere effettuate compilando il modulo "*Segnalazione di illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza*", disponibile sul sito istituzionale di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, sezione "*Amministrazione Trasparente*" sottosezione "*Altri Contenuti - Whistleblowing*".

Il modulo, compilato, va inviato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.P.C.T.) a mezzo del servizio postale, in doppia busta chiusa recante all'esterno la dicitura "**NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE**", indirizzata a: "*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, via Btg.*"

Framarin, n. 6, 36100 Vicenza” (inserendo all’interno una busta sigillata con la dicitura esterna: “**NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE**”).

In alternativa, il modulo potrà essere inviato alla posta elettronica certificata al seguente indirizzo: [whistleblowing.atervi@legalmail.it](mailto:whistleblowing.atervi@legalmail.it).

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello a disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest’ultimo per consentirne la valutazione.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza deve essere tempestivamente inoltrata al R.P.C.T.

Il R.P.C.T., nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto, il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

I dati identificativi del segnalante potranno risultare in “chiaro” allegando copia del documento d’identità, siglato con firma autografa;

In alternativa, le generalità del segnalante e copia del documento d’identità, siglato con firma autografa, saranno custodite all’interno di ulteriore busta, contenuta nella prima, oppure, in forma anonima, ovvero, mediante consegna diretta in busta chiusa al Protocollo di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza.

## **9. MODALITA’ DI PRESENTAZIONE INDIRETTA DELLA SEGNALEZIONE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA ANAC.**

A.N.A.C. è competente a ricevere (ai sensi dell’art. 1, co. 51 della L. n. 190 del 6 novembre 2012, nonché dell’art. 19, co. 5 della L. n. 114 del 11 agosto 2014) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E’ perciò stato istituito un protocollo riservato dell’Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. L’Autorità assicura la riservatezza sull’identità e lo svolgimento di un’attività di vigilanza, al fine di contribuire all’accertamento delle circostanze di fatto e all’individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni, ivi incluse quelle che riguardano l’R.P.C. dovranno essere inviate all’indirizzo [A.N.A.C. whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:A.N.A.C.whistleblowing@anticorruzione.it)

A maggior tutela del segnalante, A.N.A.C. ha reso disponibile anche la rete TOR al seguente indirizzo al seguente indirizzo: <http://bsxsptv76s6cjt7.onion/>

Per accedere tramite rete TOR è necessario dotarsi di un apposito *browser* disponibile al seguente link <https://www.torproject.org/projects/torbrowser.html.en>

La rete TOR garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l’anonimato delle transazioni tra il segnalante e l’applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell’indirizzo *internet* del mittente (per approfondimenti <https://www.torproject.org/> )

## **10. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE.**

### **Fasi della segnalazione**

La segnalazione di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti attraverso l’applicazione predisposta e verranno inoltrate direttamente al R.P.C.T.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi

### **FASE 1 – Accesso e compilazione.**

Il dipendente compila la segnalazione utilizzando l’apposito modulo disponibile al *link* in “*Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti/Whistleblowing*”.

### **FASE 2 – Inoltro al R.P.C.T**

I dati della segnalazione vengono automaticamente inoltrati, per l’avvio tempestivo dell’istruttoria al R.P.C.T.; quest’ultimo riceverà una comunicazione via *e-mail* di avvenuta



presentazione di una segnalazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). Il Responsabile accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. I dati identificativi del segnalante sono custoditi e sono accessibili solamente al R.P.C.T.

### **FASE 3 – Iter della Segnalazione.**

Il R.P.C.T., prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Il R.P.C.T., nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il R.P.C.T.

Il R.P.C.T., ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica preliminare dei fatti segnalati, da concludersi entro trenta giorni.

Ai fini della verifica di cui sopra il R.P.C.T. potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza ossia, se indispensabile, richiedere chiarimenti al segnalante e/o eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti al fine di acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Il R.P.C., sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione inserendo adeguata motivazione nel fascicolo.

In caso contrario, trasmette la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti, dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il R.P.C.T. provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Direttore e/o Dirigente affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza in capo all'autore dei fatti.

Il Direttore, responsabile dell'azione disciplinare, informa il R.P.C.T. dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il Direttore e/o Dirigente presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente informandone il R.P.C.T.

Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del R.P.C.T.

La valutazione del R.P.C.T. dovrà comunque concludersi entro il termine di 90 (novanta) giorni dalla ricezione della segnalazione. Tutta la documentazione relativa all'istruttoria sarà archiviata a cura del R.P.C.T., con modalità atte a garantirne la riservatezza.

La valutazione sarà ovviamente limitata agli aspetti macroscopici, non potendo sostituire l'eventuale istruttoria delle autorità preposte e neppure disponendo il R.P.C.T. degli stessi mezzi istruttori. Pertanto l'approfondimento sarà limitato solamente alla verifica di elementi palesemente pretestuosi e marcatamente non veritieri mentre non si potranno confutare circostanze di fatto puntualmente descritte e riportate. L'attività istruttoria e di approfondimento di cui ai punti precedenti dovrà essere svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali la collocazione in una determinata struttura piuttosto che il ruolo e la qualifica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

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

### **FASE 4 – Pubblicazione dei dati in sintesi.**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si riserva di pubblicare, nella pagine "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

#### **11. TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE.**

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura sopra descritta; essa non può essere rivelata senza il suo consenso.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale che dovesse essere avviato a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del c.p.p.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, che dovesse essere avviato a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

I dipendenti che abbiano effettuato segnalazioni non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti, o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Le segnalazioni intenzionalmente non veritiere e/o effettuate in mala fede, a scopo vessatorio o emulativo, potranno dar origine a procedimenti disciplinari a carico del dipendente segnalante.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare conseguente a segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del soggetto sottoposto al procedimento, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui agli artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990 e s.m.i., fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte al comma 2 del nuovo art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001, in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante. Il documento non può 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, co. 1 lett. a) della Legge n. 241/90 e s.m.i..

L'Azienda tutela l'anonimato al fine di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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.

L'anonimato non è invece opponibile all'Autorità giudiziaria competente ad indagare sui fatti oggetto di segnalazione. Tuttavia nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria ovvero alla Corte dei Conti, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata.

L'anonimato non è frattanto opponibile nei seguenti ipotesi:

- quelle in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile;
- nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- in caso di contestazione disciplinare nei confronti di soggetto segnalato;
- qualora la contestazione sia basata esclusivamente sulla segnalazione;
- in caso di intervento dell'Autorità Giudiziaria competente.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'anonimato è garantito nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Più in particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe

conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: - vi sia il consenso espresso del segnalante; - 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il R.P.C.T. prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

## **12. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DEL SEGNALANTE.**

In applicazione analogica dell'art. 54 *bis*, co. 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, il segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione, discriminazione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

A tale scopo A.T.E.R. della Provincia di Vicenza tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, *mobbing*, licenziamento ecc, applicando nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel C.C.N.L. di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico degli autori (responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile).

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione provvede a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o all'O.D.V. affinché provveda a valutarne la fondatezza.

Nel caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o l'O.D.V. ritenga integrata la discriminazione valuta, con l'ausilio della Direzione, dei Dirigenti/responsabili di Area/Unità/Servizio coinvolti e/o dell'O.D.V., i possibili interventi di azione per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere in ogni caso segnalata all'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 1 della L. n. 179/2017 ed all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ai sensi dell'art. 2 della L. n. 179/2017.

Le predette tutele non operano qualora la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa e/o possa configurare ipotesi di reato (calunnia, diffamazione) o responsabilità civile ex art. 2043 c.c.

Il R.P.C.T. nella sua relazione annuale darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione.

## **13. ATTIVITA' DEL R.P.C.T.**

Il R.P.C.T. predispose il presente Regolamento e ne cura gli aggiornamenti. Il R.P.C.T. invia a tutto il personale dell'Azienda una copia del Regolamento e provvede a pubblicarlo sul sito *web* aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente/ Altri contenuti/Whistleblowing".

Il R.P.C.T., inoltre, qualora ne ravvisi la necessità, provvede ad organizzare momenti di comunicazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema ed informare i dipendenti degli strumenti a loro disposizione.

Il R.P.C.T. rende conto nella relazione annuale, di cui all'art. 1, co. 14, della L. n. 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

#### **14. DISCIPLINA DEL SEGRETO.**

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui alla presente procedura, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Quanto sopra non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

#### **15. LIMITI DI TUTELA – RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE.**

Le tutele di cui all'art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della L. n. 179/2017, non sono invece garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni effettuati dal R.P.C.T., la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il R.P.C.T. segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per il provvedimento di competenza, anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

Il presente Regolamento lascia dunque inalterata la responsabilità penale del segnalante nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del codice penale nonché la responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso delle presenti linee procedurali, 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 delle presenti linee guida.

La presente procedura operativa potrà essere oggetto di revisione periodica per verificare e sanare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

#### **16. DOVERI COLLABORATIVI.**

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse dell'Azienda sono tenuti a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o all'Organismo di Vigilanza nell'attuazione del presente Regolamento e nello svolgimento delle istruttorie connesse alle segnalazioni.

#### **17. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE.**

Il R.P.C.T. promuove la sensibilizzazione sul tema del *whistleblowing* attraverso l'informazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sulle modalità di attivazione.

## **18. CONNESSIONI CON IL P.T.P.C. – REVISIONE DEL TESTO DEL REGOLAMENTO.**

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del P.T.P.C., il R.P.C.T. ne propone la modifica per assicurarne la massima efficacia, anche attraverso l'adozione di misure preventive ulteriori rispetto a quelle inizialmente previste.

Qualora su segnalazione del *whistleblower* emergano criticità, lacune o dubbi interpretativi il R.P.C.T. propone le modifiche al testo del presente regolamento.

## **19. PUBBLICITA'.**

La presente procedura, unitamente al Modulo per la segnalazione di condotte illecite, è pubblicata nel sito *web* di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, nella sezione "Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Whistleblowing".

### **Allegati al Regolamento:**

- 1 – Modulo "Segnalazione di illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza"**

## **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza (c.d. whistleblowing)**

**I dipendenti, i collaboratori ed i fornitori** che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dall'articolo 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e può essere presentata alternativamente:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata [whistleblowing.atervi@legalmail.it](mailto:whistleblowing.atervi@legalmail.it) previa scannerizzazione;
- a mezzo del servizio postale, in busta chiusa, indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, Via Btg. Framarin, n. 6, 36100 Vicenza, recante la seguente dicitura: "**NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE**", con le modalità meglio definite nel Regolamento;



# REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

via Btg Framarin, 6 36100 Vicenza Tel. 0444 223600



AZIENDA TERRITORIALE  
EDILIZIA RESIDENZIALE  
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

- a mezzo consegna a mano presso l'Ufficio Protocollo, in busta chiusa, indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza di A.T.E.R. della Provincia di Vicenza, Via Btg. Framarin, n. 6, 36100 Vicenza, recante la seguente dicitura: **“NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE”**, con le modalità meglio definite nel Regolamento.

Cognome e nome del segnalante	
Data / Periodo del fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	

Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:	<input type="checkbox"/> - penalmente rilevanti <input type="checkbox"/> - poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Amministrazione <input type="checkbox"/> - altro (specificare):.....
Descrizione del fatto (condotta ed evento chiara e completa)	..... ..... ..... .....
Autore/i del fatto	..... .....
Se conosciute, le generalità o altri elementi (es. qualifica Area/Servizio)	..... .....
Luogo fisico in cui il fatto si è verificato (interno, esterno)	..... .....
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	..... ..... .....
Eventuali imprese coinvolte nel fatto	.....

# REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

via Btg Framarin, 6 36100 Vicenza Tel. 0444 223600



AZIENDA TERRITORIALE  
EDILIZIA RESIDENZIALE  
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Specificare se la segnalazione è già stata inoltrata ad altri soggetti. Se sì indicare quale altro soggetto (Corte dei Conti, Autorità giudiziaria, altro) e l'esito	..... ..... ..... .....
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	..... ..... ..... .....
Ulteriori informazioni utili, note, utili a fornire un ulteriore riscontro ai fatti	..... ..... .....

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

**Si allega copia di un documento di identità in corso di validità.**

Luogo, data

Firma