

## Procedura aziendale per la segnalazione di illeciti

La presente procedura è conforme alle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 e in linea con le indicazioni dell'ANAC contenute nella Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### Il segnalante

Il segnalante (Whistleblower) è colui che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda con la quale ha un rapporto contrattuale, anche indiretto, o nei confronti della quale è comunque portatore di un interesse (stakeholder), segnala i fatti di cui al seguente articolo, ovvero presenta in relazione ad essi una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Al soggetto che effettui una segnalazione avente ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un suo esclusivo personale interesse, attinenti cioè esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o professionali con i suoi referenti o superiori gerarchici ovvero, in generale, con l'Azienda, non si applicano le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023, non rientrando dette segnalazioni nell'ambito di applicazione della presente procedura e del citato decreto.

### Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione non deve essere necessariamente limitato a situazioni di rilevanza penale, ma può comprendere anche comportamenti corruttivi in senso ampio (*maladministration*) che integrano l'uso di poteri, funzioni, responsabilità e risorse per scopi privati, o comunque per scopi diversi da quelli che ne hanno determinato l'attribuzione (illeciti, irregolarità, disfunzioni, disservizi, malcostume, atti di cattiva gestione, anche sotto forma di colpevole inerzia).

Particolarmente rilevanti sono le segnalazioni riguardanti la violazione dei precetti contenuti nel codice etico comportamentale, dei protocolli comportamentali contenuti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC231) adottati dall'Azienda, nonché delle norme interne attuative degli stessi (regolamenti, procedure, istruzioni operative, ordini di servizio, istruzioni impartite dai superiori gerarchici etc.).

Le condotte illecite segnalate, inoltre, possono riguardare non solo situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ma anche quelle di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento di altre attività svolte nell'ambito dell'organizzazione, o apprese nel corso del rapporto con l'organizzazione medesima, ovvero in modo casuale o occasionale.

Le segnalazioni devono essere sempre adeguatamente circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche sui fatti evidenziati, anche a prescindere dall'individuazione di un soggetto responsabile.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- la descrizione del fatto e/o del comportamento segnalato;
- le circostanze di tempo e luogo;
- nei casi in cui ciò sia possibile, una stima dell'ammontare dell'eventuale danno economico provocato all'Azienda.
- il/i nominativo/i di colui/coloro che presumibilmente hanno posto in essere il fatto oggetto della segnalazione, anche se tale indicazione NON costituisce elemento indefettibile per la presa in carico della segnalazione.

Non ricevono le tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, ovvero effettuate con colpa grave (senza l'utilizzo della diligenza minima nella valutazione di possibile fondatezza) o

che possano integrare ipotesi di calunnia (art. 368 c.p.) e di diffamazione (art. 595 c.p.), per le quali sono fatte salve le eventuali responsabilità.

Qualora il segnalante, in base all'attività svolta, dovesse rivestire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi di un illecito penale procedibile d'ufficio, questi ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Le segnalazioni di cui sopra non sostituiscono infatti la denuncia obbligatoria all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

### **Destinatari delle segnalazioni**

Destinatari della segnalazione sono, anche disgiuntamente:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)
- l'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001

Chiunque altro riceva, anche per errore, una segnalazione di illecito è tenuto a darne immediata comunicazione ai destinatari, o anche ad uno solo di essi.

La violazione di tale obbligo costituisce ipotesi di responsabilità, il cui profilo varia in base al ruolo ricoperto.

### **Segnalazione anonima**

I destinatari della segnalazione hanno l'obbligo di ricevere e gestire anche le segnalazioni anonime, a condizione che le stesse contengano:

- la descrizione del fatto e/o del comportamento segnalato;
- le circostanze di tempo e luogo;

L'indicazione del/i nominativo/i di colui/coloro che presumibilmente hanno posto in essere il fatto oggetto della segnalazione costituisce un elemento importante per la gestione della segnalazione, ma NON è condizione inderogabile per la presa in carico della stessa.

Laddove il segnalante decida di rendere palese in tempi successivi alla segnalazione anonima la propria identità è automaticamente inserito tra i soggetti ai quali è garantita la riservatezza di cui appreso.

### **Obbligo di riservatezza**

I destinatari della segnalazione e tutti coloro che devono essere necessariamente coinvolti e informati in ordine alla segnalazione (per esigenze istruttorie o in quanto soggetti competenti all'adozione di provvedimenti inerenti alla segnalazione medesima) sono soggetti all'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e del segnalato nonché sull'oggetto della segnalazione e della documentazione ad essa allegata, dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, fino alla sua chiusura.

Al fine di garantire la riservatezza di cui sopra, i destinatari trasmettono a questi ultimi unicamente le informazioni strettamente necessarie, ove possibile, prive di riferimenti identificativi del segnalante e del segnalato.

In ogni caso, l'identità del segnalante può essere comunicata a soggetti diversi dai destinatari, esclusivamente su espresso consenso di quest'ultimo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei destinatari e dei soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione dà luogo a responsabilità, il cui profilo varia in base al ruolo ricoperto.

Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023,

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto di cui all'art. 329

c.p.p;

- 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

I destinatari della segnalazione adottano modalità di gestione e modalità e tempi di conservazione dei dati relativi alle segnalazioni, su supporto cartaceo e digitale, idonee a garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte (es. disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati etc.).

La documentazione è conservata per il solo tempo necessario alla gestione della segnalazione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale.

La segnalazione è inoltre sottratta all'accesso documentale previsto dalla L. 241/1990 e a quello generalizzato di cui al D. Lgs. 33/2013.

### **Modalità di segnalazione interna**

Le segnalazioni possono essere trasmesse con le seguenti modalità:

#### Segnalazione verbale

La segnalazione può essere effettuata verbalmente ai destinatari.

Qualora la stessa pervenga ad uno solo di essi, costui è tenuto ad informare immediatamente l'altro.

I destinatari redigono senza ritardo un apposito verbale contenente una dettagliata descrizione della segnalazione.

#### Segnalazione attraverso il servizio postale

Le segnalazioni possono pervenire ai destinatari mediante il servizio postale con unica busta chiusa, o con separate buste chiuse, presso la sede dell'Azienda, indirizzata/e "AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE" e "ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA" con la dicitura "NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE"

#### Segnalazione tramite posta elettronica

Le segnalazioni possono pervenire ai destinatari mediante email da inviarsi ai seguenti indirizzi: [rpct@atpnuoro.it](mailto:rpct@atpnuoro.it) oppure [odv@atpnuoro.it](mailto:odv@atpnuoro.it).

#### Segnalazione attraverso piattaforma informatica

Le segnalazioni possono pervenire ai destinatari mediante la piattaforma raggiungibile tramite il seguente link: <https://atpnuoro.whistleblowing.it/#/>

La piattaforma garantisce la riservatezza attraverso un sistema di cifratura che non consente ad alcuno, neppure al destinatario della segnalazione, di conoscere l'identità del segnalante.

Il segnalante, dopo essersi accreditato sulla piattaforma e aver compilato e inviato l'apposito modulo, riceve dal sistema un codice identificativo da utilizzare per i successivi accessi. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.

## Gestione delle segnalazioni

Entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, i destinatari inviano al segnalante una comunicazione di presa in carico della segnalazione.

L'istruttoria della segnalazione deve concludersi entro tre mesi decorrenti dall'invio di detta comunicazione o, comunque, decorrenti da sette giorni dalla ricezione della segnalazione.

Qualora nel corso dell'istruttoria sia necessario acquisire elementi per cui sia necessario un differimento del termine di cui sopra, i destinatari della segnalazione devono dare tempestiva comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui, anche a seguito di acquisizione dei necessari elementi istruttori, risulti evidente e manifesta l'infondatezza dei fatti segnalati, la segnalazione viene archiviata.

Nel caso in cui, invece, anche a seguito di acquisizione dei necessari elementi istruttori, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, i destinatari devono inoltrare la segnalazione al soggetto competente all'adozione dei necessari provvedimenti (Direttore generale/Presidente/altro soggetto Responsabile), in base ai profili di responsabilità individuati (azioni correttive, attivazione di procedimenti disciplinari, denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile etc.).

## Canale di segnalazione esterna

Con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'ANAC ha emanato un regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e ha istituito un canale di segnalazione raggiungibile tramite il seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it>

Il canale di segnalazione esterna è attivabile:

- se il canale interno non è stato istituito, non è attivo o non è conforme alle disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023
- se il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto adeguato seguito (mancata o ritardata gestione);
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, in base a circostanze concrete:
  - alla segnalazione interna non verrebbe dato adeguato seguito
  - la segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## La divulgazione pubblica

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24/2023, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (rendere di pubblico dominio le informazioni oggetto della segnalazione tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), beneficiando delle tutele previste dallo stesso decreto:

- a seguito di una segnalazione interna, rimasta senza riscontro al segnalante entro i termini previsti dal decreto, cui ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC rimasta anch'essa senza riscontro;
- a seguito di segnalazione diretta esterna all'ANAC rimasta senza riscontro;
- qualora sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto:
  - il segnalante ritenga che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - il segnalante ritenga che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni o che

comunque non avrebbe seguito.

## **Tutela dei segnalanti**

L'Azienda vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei segnalanti (soggetti apicali con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza dell'Azienda, dipendenti, tirocinanti, collaboratori, consulenti, fornitori e loro dipendenti o collaboratori, destinatari o beneficiari dei servizi offerti, nonché stakeholder in genere).

Per tutti i soggetti di cui sopra, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico, nonché qualora le funzioni sopradescritte siano esercitate in via di mero fatto.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023, il dipendente che abbia effettuato una segnalazione o abbia effettuato una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, non può essere sottoposto a:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o le referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento lavorativo sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nessuno dei soggetti tutelati può essere pertanto sottoposto a misure aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni lavorative o professionali.

L'adozione di tali misure si presume effettuata con intento ritorsivo e può essere comunicata all'ANAC per gli opportuni accertamenti e i conseguenti provvedimenti.

All'azienda spetta dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante, non sono ritorsive, essendo motivate da ragioni che prescindono dalla segnalazione e dalla stessa totalmente avulse.

Gli atti ritorsivi adottati dall'Azienda sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 17 del decreto, ricevono inoltre tutela:

- il facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante

- all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
  - gli enti di cui il segnalante è titolare o detiene quote di partecipazione o presso il quale presta attività lavorativa o professionale.

La disposizione di cui al presente articolo si applica anche al segnalante anonimo, qualora costui sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni.

#### **Riferimenti normativi ed entrata in vigore**

Per quanto non espressamente indicato nel presente documento, si rinvia al contenuto del D.Lgs. n. 24/2023 e della Delibera ANAC n. 311/2023.

La presente procedura viene adottata con provvedimento dell'Organo amministrativo dell'Azienda ed entra in vigore dal giorno della sua pubblicazione sul sito istituzionale.