



AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 425 GC DEL 07/10/2016

DIREZIONE GENERALE RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

OGGETTO: LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190, ART.1 COMMA 51 - APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AGGIORNATO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING).

L'anno duemilasedici, il giorno sette del mese di ottobre presso la sede dell'A.R.P.A.C. alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla suindicata struttura e della dichiarazione di completezza e regolarità resa dal Dirigente Responsabile

PREMESSO CHE

- le disposizioni della Legge 6 novembre 2012, n. 190 individuano gli obblighi di trasparenza a carico delle Pubbliche Amministrazioni e introducono l'istituto del whistleblowing;
- l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- a norma del citato art. 1 della Legge 190/2012 con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire;
- la segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo;
- il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante;
- lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente;
- il medesimo art.1 comma 51 stabilisce modalità e termini per l'esercizio del diritto "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".
- l'Agenzia, in ossequio alla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, si è dotata di tutte le apposite strumentazioni informatiche e comunicative previste dalle Linee Guida ANAC.
- con deliberazione n. 851GC del 20/12/2013, come rettificata dalla deliberazione n. 858GC del 23/12/2013, è stato individuato il dott. Pietro Funaro, già dirigente del Servizio Comunicazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché Responsabile per la Trasparenza, a far data dal 01/01/2014;
- con deliberazione n. 653GC del 29/07/2014, su impulso del Responsabile in carica, l'Agenzia ha provveduto ad approvare il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016 (PTCP);

- con deliberazione n. 91GC/2015 - Legge 6 novembre 2012, n.190, art. 1 comma 51 – è stato approvato il regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (c.d. whistleblower);
- con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), sono state introdotte delle modifiche al regolamento del whistleblowing;
- con deliberazione n. 35GC del 29/01/2016 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018. L. 190/2012;

CONSIDERATO CHE al fine di adottare le appropriate misure organizzative per garantire il diritto di segnalare illeciti e irregolarità e altresì introdurre le modifiche nelle forme previste dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ANAC, è necessario, per l’Agenzia, approvare il “Regolamento aggiornato sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità” (cd.whistleblowing), nonché il “Manuale operativo piattaforma Whistleblowing”; __

ATTESO CHE tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono depositati presso l’ufficio proponente;

VISTI

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la Legge Regionale n. 10/98 e il Regolamento per l’Organizzazione dell’Arpac;
- la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- la Deliberazione n.554GC del 14/12/2015 di approvazione del Bilancio di Previsione dell’esercizio finanziario 2016 nonché il Bilancio Pluriennale 2016/2018.

Per tutto quanto premesso e considerato si propone di adottare la presente

DELIBERAZIONE

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

- di approvare l’aggiornato “Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità” (cd. whistleblowing) e il “Manuale operativo piattaforma Whistleblowing” che ne diventa allegato e parte integrata;
- di procedere alla pubblicazione del “Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità” e del rispettivo “Manuale operativo piattaforma Whistleblowing”;



- di dare incarico al Servizio SINF di provvedere a tutto quanto di sua competenza come da Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Napoli, 06/10/2016

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione
Dott. Pietro FUNARO

La proposta di deliberazione è accolta.

Napoli, 07/10/2016

IL COMMISSARIO
ex DD.G.R.C. n. 521/2013 e n. 552/2014
Dott. Pietro VASATURO

OGGETTO: LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190, ART.1 COMMA 51 - APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AGGIORNATO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING).



DELIBERAZIONE N° 425 GC DEL 07/10/2016

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 07/10/2016 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **07/10/2016**

Il Funzionario Incaricato
Valeria Torella / INFOCERT SPA



DELIBERAZIONE N° 425 GC DEL 07/10/2016

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **07/10/2016**

Il Commissario
ex DD.G.R.C. n. 521/2013 e n. 552/2014
VASATURO PIETRO / ArubaPEC S.p.A.

REGOLAMENTO ARPA CAMPANIA SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

(WHISTLEBLOWING POLICY)

Ai sensi dell'art. 54-bis D. Lgs 165/2001 introdotto dall'art.1, comma 51 L. n. 190/2012 e della Delibera A.N.A.C. n. 6 del 28 Aprile 2015

1. FONTE NORMATIVA, NATURA DELL'ISTITUTO E AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54-bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato *"tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

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

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La tutela e la riservatezza e dell'anonimato di colui che effettua la segnalazione è stata ulteriormente rafforzata dalla *Delibera A.N.A.C. n. 6 del 28 Aprile 2015*

L'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante.

Così come espressamente previsto dalle *"linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, approvate con Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 (di seguito Linee Guida ANAC), si precisa che l'art 54-bis si riferisce esclusivamente ai dipendenti pubblici, non disciplinando pertanto le modalità di trattazione e gestione di altre tipologie di segnalazioni quali quelle provenienti da cittadini o imprese ovvero le segnalazioni anonime.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente regolamento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla denuncia di comportamenti illeciti, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

E' opportuno pertanto che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, si rimanda ai contenuti del manuale allegato e parte integrante del presente regolamento.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma

verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato; ciò anche rispetto al dettato dell'art. 2, Parte II, delle Linee guida ANAC.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Resta altresì ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti. La norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.A.C., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'A.N.A.C. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della legge 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE, MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La detta Delibera ANAC di riforma delle procedure ha evidenziato, ancora una volta, che: "L'art. 54-bis sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite è stato introdotto dalla legge 190/2012 come novella al d.lgs. 165/2001; ai sensi dell'art. 1, co. 59, della legge 190/2012: «Le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57 del presente articolo, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni». Queste due norme guidano l'interprete nell'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della norma, inteso con riferimento sia alle strutture organizzative all'interno delle quali devono essere previste misure di tutela, sia ai soggetti direttamente tutelati.

Per quanto riguarda la definizione della nozione di «dipendente pubblico che segnala illeciti», occorre rifarsi alla *ratio* della norma, che è quella di evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Per questa ragione, l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona.

A tal fine il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Resta ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

La norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.AC., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'A.N.AC. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della legge 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

Oggetto della segnalazione

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale –

venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. 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 nell'attuale PNA (§ 2.1), volto a ricomprendere 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, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'A.N.AC..

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - ad avviso dell'Autorità non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di «*misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*». La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Come previsto dall'art. 54-bis, co. 1, del d.lgs. 165/2001 la predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

Anche in coerenza con le indicazioni che provengono dagli organismi internazionali, la tutela prevista dal predetto art. 54-bis trova dunque applicazione quando il comportamento del pubblico dipendente che segnala non integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero sia in buona fede, da intendersi come mancanza da parte sua della volontà di esporre quello che, nelle norme internazionali, viene definito un *"malicious report"*.

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 2, l'amministrazione è tenuta, inoltre, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante. La norma fornisce già un'indicazione specifica disponendo che, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo consenso.

Invece, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia *"assolutamente indispensabile"* per la propria difesa.

L'Autorità è consapevole che l'individuazione dei presupposti che fanno venir meno la riservatezza dell'identità del segnalante è cruciale in quanto, da una parte, la garanzia di riservatezza è una delle condizioni che incoraggiano il dipendente pubblico ad esporsi segnalando fenomeni di illiceità; dall'altra, consente alle amministrazioni di dare corretta applicazione all'istituto.

Spetta al responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come peraltro previsto dalla legge 241/1990.

È opportuno, comunque, che il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa. Gravano sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto. Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 4, la segnalazione è comunque sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Protezione dell'identità del segnalante

La Determina ANAC a rafforzamento dei dettami appositamente previsti dalla legge, al fine di evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, ha

stabilito che, ai fini di un'efficace gestione delle segnalazioni, le amministrazioni si dotino di un sistema che si componga di una parte organizzativa e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

La parte organizzativa riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza del segnalante: esse fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali del singolo ente pubblico.

La parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni: esso comprende la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento (l'architettura del sistema *hardware e software*).

Per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere capace di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un *iter* procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

L'amministrazione dovrà prevedere le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò a motivo del fatto, già ricordato, che 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 come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa. A tal riguardo si rammenta che la denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche è largamente preferibile a modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante; è in ogni caso necessario che il sistema informatico di supporto sia realizzato in maniera tale da garantire adeguate misure di sicurezza delle informazioni.

A tal riguardo, oltre alla corretta identificazione del segnalante, è necessario attuare modalità di audit degli accessi al sistema, la cui consultazione deve essere riservata esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto.

Il sistema, oltre a tenere traccia delle operazioni eseguite, dovrà offrire idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni che attraverso questo verranno acquisiti, elaborati e comunicati secondo la procedura di gestione delle segnalazioni opportunamente stabilita dall'amministrazione. Si raccomanda, in particolare, l'adozione di protocolli sicuri e standard per il trasporto dei dati (ad esempio SSL) nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia *end-to-end* per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata. È opportuno, a tal fine, che l'amministrazione proceda a un'analisi dei rischi nella gestione delle informazioni che consenta di identificare e adottare idonee misure di sicurezza di carattere sia tecnico sia organizzativo. Si raccomanda, inoltre, l'adozione di un idoneo modello organizzativo che definisca le responsabilità in tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo agli aspetti di sicurezza e di trattamento delle informazioni.

Tali misure trovano specifica applicazione in relazione alle caratteristiche del sistema informatico realizzato e, tipicamente, si inseriscono nell'ambito dei presidi di sicurezza delle informazioni di carattere tecnico ed organizzativo predisposti dall'amministrazione nella gestione dei sistemi informativi. Sempre al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, occorre altresì effettuare idonee scelte relativamente a:

- modalità di conservazione dei dati (fisico, logico, ibrido);
- politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
- politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);
- politiche di sicurezza (ad es. modifica periodica delle password);
- tempo di conservazione (durata di conservazione di dati e documenti).

Software dedicato

L'Agenzia mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito software all'interno della piattaforma whistleblowing collegandosi all'indirizzo web <https://arpacampania.whistleblowing.name>, inserendo le proprie credenziali personali, che state comunicate, a ciascun dipendente individualmente, direttamente dall'Agenzia.

La segnalazione potrà essere effettuata in maniera, oltre modo intuitiva, seguendo le istruzioni contenute nel manuale, parte integrante del presente regolamento.

L'ARPAC, in questo modo ha provveduto, come per Legge, ad adottare le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante;

- separare i dati identificativi del whistleblower dal contenuto della segnalazione, prevedendo la possibilità che il segnalante invii la stessa tramite un indirizzo mittente creato ad hoc (*segnalazione.Whistle@arpa.campania.it*), così che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante: ciò a motivo del fatto, già ricordato, che 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 come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa. A tal riguardo si rammenta che la denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

(ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

La segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Agenzia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità che provvederà, laddove lo riterrà opportuno, a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

9. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia e alla Delibera A.N.AC. n. 6 del 28 Aprile 2015.

MANUALE OPERATIVO

PIATTAFORMA

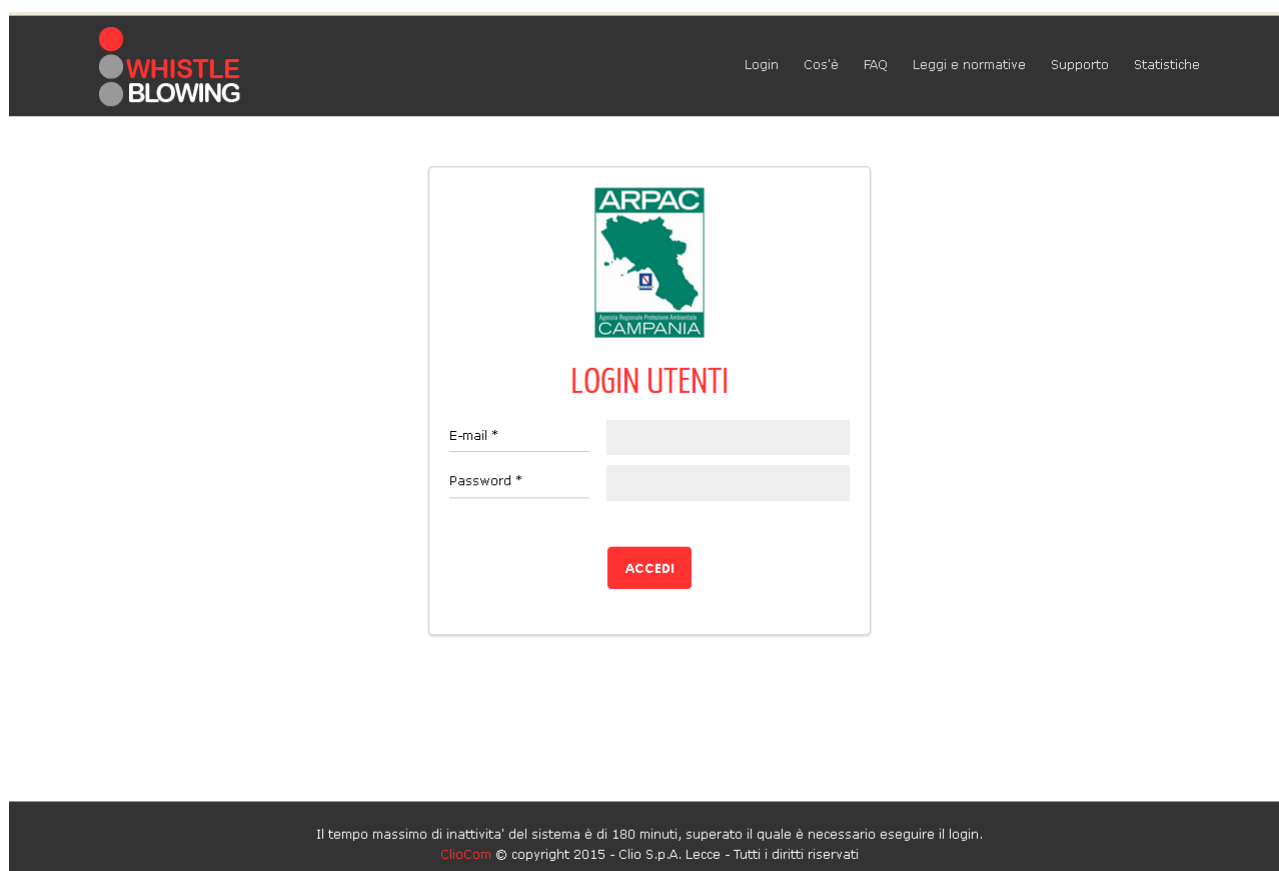
WHISTLEBLOWING

Indice

IL LOGIN ALLA PIATTAFORMA	2
L'ELENCO DELLE SEGNALAZIONI.....	3
LO STATO DELLE PROPRIE SEGNALAZIONI.....	4
L'INSERIMENTO DI UNA NUOVA SEGNALAZIONE	6
LA RICHIESTA DI INTEGRAZIONE	9

IL LOGIN ALLA PIATTAFORMA

Il segnalante può accedere alla propria area riservata all'interno della piattaforma Whistleblowing collegandosi all'indirizzo web <https://arpacampania.whistleblowing.name> e inserendo le proprie credenziali personali, che saranno comunicate direttamente dal proprio Ente (fig 1)



The screenshot displays the login interface of the ARPAC Campania Whistleblowing platform. At the top, a dark navigation bar contains the 'WHISTLE BLOWING' logo on the left and a menu of links (Login, Cos'è, FAQ, Leggi e normative, Supporto, Statistiche) on the right. The main content area features the ARPAC Campania logo, which includes a map of the region. Below the logo, the text 'LOGIN UTENTI' is prominently displayed in red. The login form consists of two input fields: 'E-mail *' and 'Password *', each followed by a red 'ACCEDI' button. At the bottom of the page, a dark footer bar contains a system inactivity warning and copyright information for ClioCom.

WHISTLE BLOWING

Login Cos'è FAQ Leggi e normative Supporto Statistiche

ARPAC
CAMPANIA

LOGIN UTENTI

E-mail *

Password *

ACCEDI

Il tempo massimo di inattività del sistema è di 180 minuti, superato il quale è necessario eseguire il login.
ClioCom © copyright 2015 - Clio S.p.A. Lecce - Tutti i diritti riservati

figura 1

L'ELENCO DELLE SEGNALAZIONI

Una volta autenticato, il segnalante accede alla piattaforma Whistleblowing dell'Ente. La home page del pannello di controllo delle segnalazioni è strutturata come una classica *Dashboard* (Bacheca, fig. 2) all'interno della quale è possibile in maniera molto intuitiva inserire una nuova segnalazione, consultare l'elenco delle proprie segnalazioni già effettuate in passato ed individuare eventuali notifiche in sospeso (indicate numericamente sull'icona a forma di campanella presente in alto a destra).

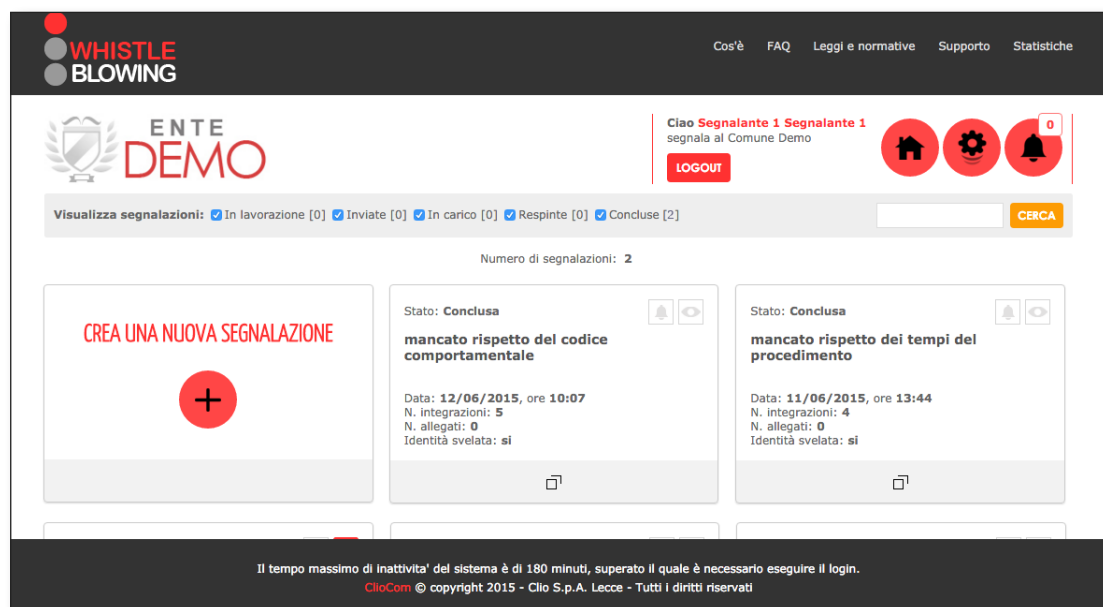


Figura 2

LO STATO DELLE PROPRIE SEGNALAZIONI

La piattaforma Whistleblowing prevede un sistema interno di tracciamento dello stato delle proprie segnalazioni (fig. 3):

- **In lavorazione:** la segnalazione è stata processata dal sistema ma il Responsabile non l'ha ancora presa in carico
- **Inviata:** la segnalazione è stata inviata dal segnalante
- **In carico:** il Responsabile sta lavorando sulla segnalazione
- **Respinta:** la segnalazione, a seguito di verifica da parte del Responsabile, non è stata ritenuta idonea e viene, dunque, archiviata
- **Conclusa:** la segnalazione idonea ha terminato il suo iter e il relativo feedback è stato fornito al segnalante.



Figura 3

N.B. La segnalazione quando è nello stato "in lavorazione e "Inviata" può ancora essere modificata (fig. 4).

CREA UNA NUOVA SEGNALAZIONE



Stato: **In lavorazione**



Assenza ingiustificata dalla propria postazione

Data: **21/09/2015**, ore **14:26**

N. integrazioni: **0**

N. allegati: **0**

Identità svelata: **no**



Figura 4

L'INSERIMENTO DI UNA NUOVA SEGNALAZIONE

Cliccando sul pulsante a sinistra presente nella pagina principale del pannello di controllo della propria area riservata (fig. 5) è possibile inserire una nuova segnalazione.

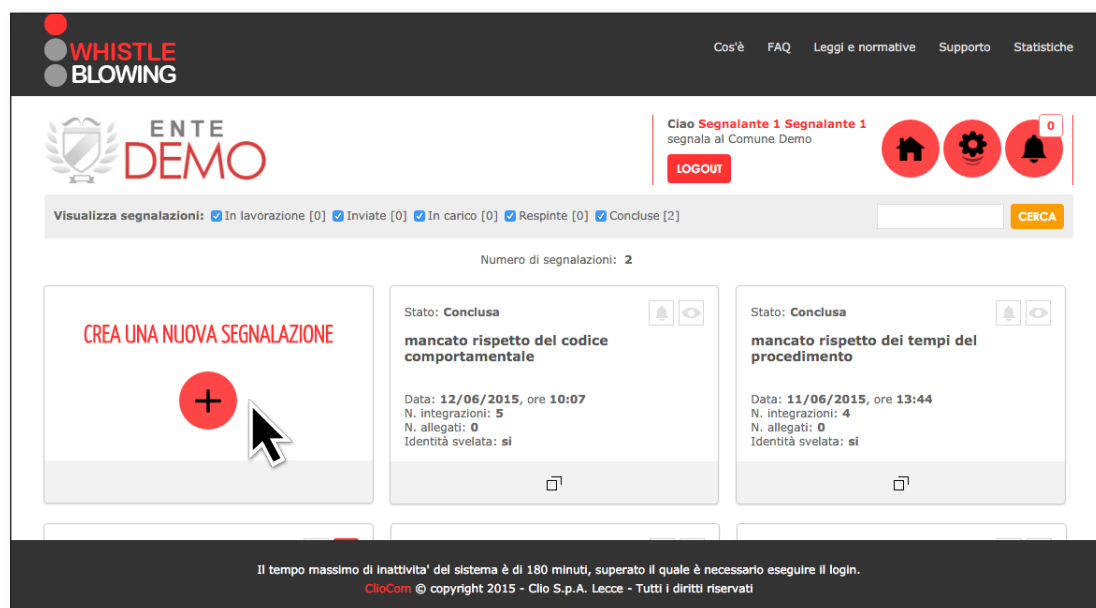


Figura 5

Si aprirà una schermata che contiene un form per l'inserimento di una serie di informazioni utili a completare la segnalazione. I campi contrassegnati con l'asterisco (*) sono obbligatori (fig. 6).

NUOVA SEGNALAZIONE

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. 445/2000.

Data/Periodo in cui si è verificato il fatto

Data ☒ Periodo ☐

Data *

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto *

-- Seleziona opzione --

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano *

-- Seleziona opzione --

Oggetto *

Numero caratteri rimanenti per l'oggetto

100

Descrizione *

Autore/i del fatto *

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Allega documenti

AGGIUNGI ALLEGATO

[SALVA](#)

[INVIA](#)

[ANNULLA](#)

N.B. I campi contrassegnati con * sono **OBBLIGATORI!**

Il tempo massimo di inattività del sistema è di 180 minuti, superato il quale è necessario eseguire il login.

ClioCom © copyright 2015 - Clio S.p.A. Lecce - Tutti i diritti riservati

Figura 6

Una volta compilati i campi richiesti è possibile, inoltre, aggiungere un allegato, come ad esempio una foto in formato jpeg o png piuttosto che un report in formato doc o pdf, o altro ancora (fig. 7).

Autore/i del fatto *

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Allega documenti

AGGIUNGI ALLEGATO

Scegli file allegato_segnalazione.jpg Elimina allegato foto a corredo della segnalazione

SALVA INVIA ANNULLA

N.B. I campi contrassegnati con * sono OBBLIGATORI!

Il tempo massimo di inattività del sistema è di 180 minuti, superato il quale è necessario eseguire il login.
ClioCom © copyright 2015 - Clio S.p.A. Lecce - Tutti i diritti riservati

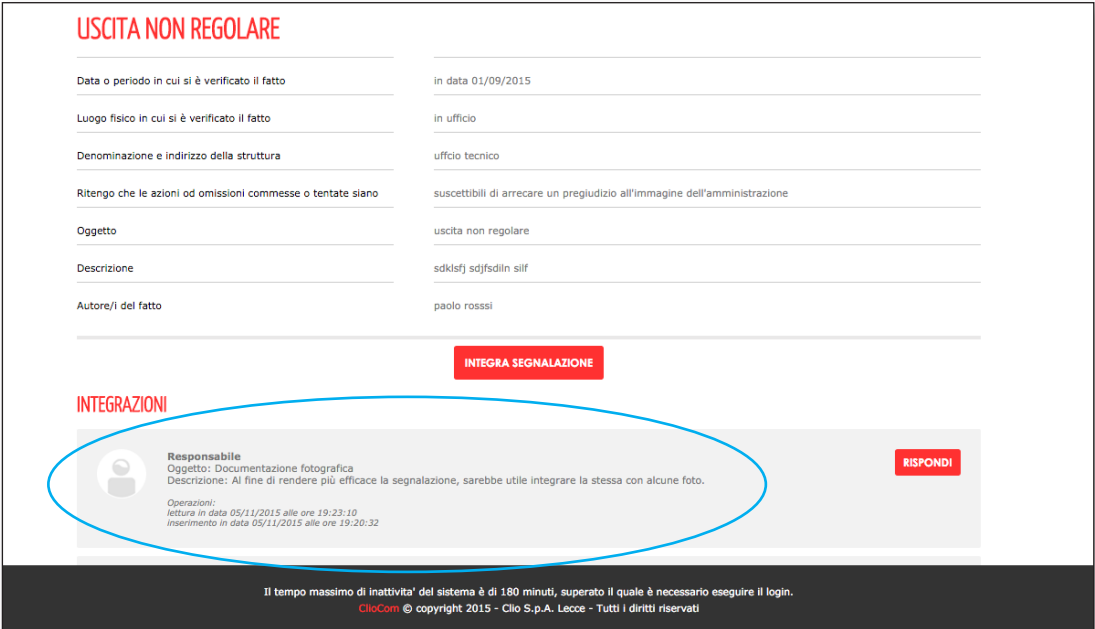
Figura 7

A questo punto è possibile inviare la segnalazione (tasto “Invia”) oppure salvarla e inviarla successivamente (tasto “Salva”).

LA RICHIESTA DI INTEGRAZIONE

Qualora il Responsabile del procedimento lo ritenga opportuno, può richiedere una o più integrazioni al segnalante. Il segnalante riceve la notifica sul proprio pannello di controllo attraverso l'icona riferita al sistema di notifiche .

Una volta aperta la relativa segnalazione, apparirà il dettaglio della richiesta di integrazione inviata dal Responsabile del procedimento (fig. 8).



USCITA NON REGOLARE

Data o periodo in cui si è verificato il fatto	in data 01/09/2015
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	in ufficio
Denominazione e indirizzo della struttura	ufficio tecnico
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano	suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione
Oggetto	uscita non regolare
Descrizione	sdkslfj sdjfsdljn silf
Autore/i del fatto	paolo rossini

INTEGRA SEGNALAZIONE

INTEGRAZIONI



Responsabile
Oggetto: Documentazione fotografica
Descrizione: Al fine di rendere più efficace la segnalazione, sarebbe utile integrare la stessa con alcune foto.

Operazioni:
lettura in data 05/11/2015 alle ore 19:23:10
inserimento in data 05/11/2015 alle ore 19:20:32

RISPONDI

Il tempo massimo di inattività del sistema è di 180 minuti, superato il quale è necessario eseguire il login.
ClioCom © copyright 2015 - Clio S.p.A. Lecce - Tutti i diritti riservati

Figura 8

Il segnalante, cliccando indifferentemente sul tasto “Rispondi” o “Integra segnalazione” accede a un form per l’inserimento dei dettagli dell’integrazione, attraverso la compilazione dei campi testuali e la possibilità (facoltativa) di allegare documenti (fig. 9).

INTEGRA SEGNALAZIONE

* Oggetto:

Numero caratteri rimanenti per l'oggetto 100

* Descrizione:

Allega documenti: AGGIUNGI ALLEGATO

INVIA

N.B. I campi contrassegnati con * sono OBBLIGATORI!

Il tempo massimo di inattività del sistema è di 180 minuti, superato il quale è necessario eseguire il login.
ClioCom © copyright 2015 - Clio S.p.A. Lecce - Tutti i diritti riservati

Figura 9



Relazione approvazione Delibera concernente la Legge 6 novembre 2012, n. 190, art.1 comma 51 - Approvazione del Regolamento aggiornato sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (cd. whistleblowing).

Premesso quanto segue:

- con deliberazione n. 851GC del 20/12/2013, come rettificata dalla deliberazione n. 858GC del 23/12/2013, è stato individuato il dott. Pietro Funaro, già dirigente del Servizio Comunicazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché Responsabile per la Trasparenza, a far data dal 01/01/2014;
- con deliberazione n. 653GC del 29/07/2014, su impulso del Responsabile in carica, l’Agenzia ha provveduto ad approvare il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016 (PTCP);
- con deliberazione n. 91GC/2015 - Legge 6 novembre 2012, n.190, art. 1 comma 51 – è stato approvato il regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (c.d. whistleblower);
- con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), sono state introdotte delle modifiche al regolamento del whistleblowing;
- con deliberazione n. 35GC del 29/01/2016 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018. L. 190/2012;

E’ pertanto necessario adottare le appropriate misure organizzative per garantire il diritto di segnalare illeciti e irregolarità nelle forme previste dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Per questo motivo si chiede di approvare con atto deliberativo il “Regolamento aggiornato sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità” (cd. whistleblowing) e la nuova procedura per la segnalazione di condotte illecite. _

**RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
dott. Pietro FUNARO**

