

Policy di gestione delle segnalazioni degli illeciti

L. n. 179/2017 e Linee Guida Anac in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)

INDICE

1.	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
2.	SOGGETTI TITOLATI ALLA SEGNALAZIONE E TUTELATI DAL WHISTLEBLOWING.....	2
3.	LE SEGNALAZIONI	3
3.1	L'oggetto delle segnalazioni	3
3.2	Elementi e caratteristiche della segnalazione.....	5
3.3	Modalità di inoltro della segnalazione	5
3.3.1	Inoltro telematico a mezzo piattaforma.....	6
3.3.2	Inoltro cartaceo	6
4.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
4.1	Responsabile della gestione delle segnalazioni delle violazioni.....	7
4.2	Iter procedurale istruttorio	7
5.	FORME DI TUTELA	9
5.1	Tutela della riservatezza del segnalante	9
5.2	Tutela del segnalante da misure discriminatorie o ritorsive	11
5.3	Tutela del segnalante in caso di rivelazioni coperte dall'obbligo di segreto.....	11
5.4	Condizioni per la tutela.....	12
5.5	Protezione del soggetto segnalato	12
5.6	Archiviazione dei documenti	13

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 54-*bis*, co. 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della l. 179, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-*bis*, che si riferiva genericamente ai "dipendenti pubblici", anche alle Società a controllo pubblico, quale è FILSE.

Il presente documento si pone dunque quale Regolamento interno per la gestione delle segnalazioni eventualmente ricevute in ottemperanza della L. n. 179/2017 e delle Linee Guida Anac in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-*bis*, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

Tale Regolamento interno è sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

2. SOGGETTI TITOLATI ALLA SEGNALEZIONE E TUTELATI DAL WHISTLEBLOWING

La nuova formulazione dell'art. 54-*bis* include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

La società tuttavia ritiene di dover prendere in dovuta considerazione anche le segnalazioni eventualmente ricevute da altri soggetti che svolgono attività lavorativa in favore della stessa, quali stagisti e tirocinanti, in linea con quanto previsto dal Codice Etico di FILSE e con la Direttiva UE n. 2019/1937 in corso di recepimento nazionale.

Sono dunque soggetti titolati a presentare segnalazione e tutelati dall'istituto del Whistleblowing:

- 1) il personale aziendale; in tale categoria la Società ritiene di far rientrare tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, a prescindere dalla qualifica contrattuale (dirigente, quadro direttivo, impiegato), il personale in distacco, il personale in servizio a seguito di contratto di service, nonché i tirocinanti e gli stagisti;
- 2) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società.
In tal caso, i dipendenti e collaboratori dell'impresa possono decidere di trasmettere la segnalazione ad ANAC, all'Autorità giudiziaria e contabile, o al RPCT di FILSE, con riferimento ad illeciti o irregolarità relativi alla FILSE stessa.

L'art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità; la ratio della richiamata disposizione è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Tale protezione opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici come sopra illustrata; inoltre, la segnalazione anonima, è più difficile da investigare.

Tuttavia, la Società ritiene comunque di dover vagliare anche le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) nell'ambito di procedimenti di vigilanza "ordinari".

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale.

3. LE SEGNALAZIONI

La Legge 30 novembre 2017, n. disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), le prime possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrata al RPCT dell'amministrazione in cui si verificato l'illecito.

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

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'amministrazione ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

3.1 L'oggetto delle segnalazioni

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

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato, come sopra delineato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";

- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

Nel concetto di condotta illecita vengono ricompresi sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'Società a causa del non corretto esercizio delle funzioni attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un soggetto che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

La Società ritiene che la categoria di fatti illeciti comprende, per le fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo.

Costituiscono oggetto di segnalazione, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- sprechi di risorse;
- reati (anche nella forma di tentativo);
- abusi di potere e nepotismo;
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
- assunzioni non trasparenti;
- utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (per es. malattia, garanzie ex l. 104/1992);
- irregolarità contabili;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici;
- azioni poste in essere in violazione del codice di etico o di altre disposizioni o procedure interne della Società.

Si precisa inoltre che non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

Non possono, invece, costituire oggetto di segnalazione tutte quelle situazioni rappresentanti a titolo esemplificativo:

- rimostranze di carattere personale del segnalante;
- notizie calunniose o diffamatorie o che abbiano dato luogo a responsabilità civile per dolo o colpa grave;
- mere "voci di corridoio" o i "sentito dire";
- informazioni raccolte violando la legge;
- richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Direttore Generale quale soggetto al quale è affidata

la responsabilità sul personale. Tale casistica assume rilievo ai sensi del presente regolamento, solamente laddove le segnalazioni siano relative alla violazione di regole procedurali interne alla Società.

Con riferimento al fine di tutelare “l’interesse all’ integrità della pubblica amministrazione”, la valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta a chi gestisce la segnalazione ai sensi della legge n. 179/2017: l’RPCT della FILSE o l’ANAC.

L’analisi verrà compiuta caso per caso sulla base di elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un’alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un’attività o di un servizio, anche sotto il profilo della credibilità e dell’immagine della Società.

Posta la sussistenza dell’interesse generale all’integrità della pubblica amministrazione alla base della segnalazione, gli ulteriori motivi, anche personali, che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione, sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dall’art. 54-bis. Tale riconoscimento, infatti, è connesso alla valutazione oggettiva dei fatti segnalati che sveli l’interesse pubblico sotteso alla segnalazione, a prescindere dai concorrenti ed eventuali interessi personali del whistleblower.

Si precisa infine che, con riferimento al nesso col rapporto di lavoro (ai sensi del co. 1 dell’art. 54-bis, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”), i fatti oggetto di segnalazione possono essere in virtù dell’ufficio rivestito ma anche in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Tuttavia la protezione prevista dall’art. 54-bis non opera nei confronti del dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

3.2 Elementi e caratteristiche della segnalazione

Al fine di consentire all’RPCT di procedere alle opportune analisi, il segnalante è tenuto a circoscrivere il più possibile l’ambito della segnalazione, attraverso l’indicazione dei seguenti elementi:

- descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le circostanze di luogo e di tempo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- l’inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (ivi inclusi foto, screenshot, etc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

3.3 Modalità di inoltro della segnalazione

Il soggetto segnalante può inviare una segnalazione “confidenziale” o “anonima”.

Nella segnalazione “confidenziale” il nome del soggetto segnalante è conosciuto, ma l’RPCT tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l’identità del segnalante. Il divieto di rivelare l’identità del segnalante è garantito nei casi e secondo i termini di cui all’art. 1, comma 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179.

Nella segnalazione “anonima”, le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

La Società ha previsto due canali per la trasmissione delle segnalazioni; uno telematico attraverso l'applicativo informatico “WhistleblowingPA” adottato dalla Società, reso disponibile attraverso il sito istituzionale della Società, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione” al link <https://filse.whistleblowing.it/#/> , e uno cartaceo a mezzo apposito Modello, da recapitarsi al protocollo generale e disponibile anch'esso sul sito istituzionale FI.L.S.E. al link <https://www.filse.it/societa-trasparente-new/altri-contenuti-corruzione.html>.

Sempre sul sito istituzionale di FILSE è disponibile l'informativa privacy al link https://www.filse.it/components/com_publiccompetitions/includes/download.php?id=1873:informativa-privacy-segnalazione-iileciti.pdf .

3.3.1 Inoltro telematico a mezzo piattaforma

FI.L.S.E. mette a disposizione dei segnalanti l'applicativo informatico “WhistleblowingPA” L'accesso a tale canale di segnalazione è reso disponibile attraverso il sito istituzionale della Società, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione” al link <https://filse.whistleblowing.it/#/>

La piattaforma utilizzata da FI.L.S.E. consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo.

L'utilizzo della piattaforma informatica consente al segnalante di accedere alla propria segnalazione fino a 18 mesi successivi alla data della segnalazione stessa tramite l'utilizzo di un codice identificativo univoco che gli viene fornito una volta inviata la segnalazione di fatti illeciti; tale codice identificativo univoco o password permetterà al segnalante di accedere alla propria segnalazione, consentendogli di integrarla, di comunicare con l'RPCT e di seguirne l'iter (apertura/aggiornamenti/chiusura).

In caso di smarrimento del key code, il whistleblower non può più collegarsi alla propria per fornire specificazioni o ulteriore documentazione; in tal caso diventa onere del segnalante far presente all'RPCT tale situazione, comunicando ogni informazione utile in merito alla segnalazione di cui ha smarrito il key code.

La piattaforma garantisce la non tracciabilità del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione (accesso mediato dalla rete TOR).

La piattaforma informatica consente l'accesso al segnalante e al solo RPCT che provvederà a modificare periodicamente la propria password al fine di garantirne una maggiore politica di sicurezza.

3.3.2 Inoltro cartaceo

FILSE mette a disposizione dei segnalanti un Modulo scaricabile dal sito istituzionale della Società, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione” al link <https://www.filse.it/societa-trasparente-new/altri-contenuti-corruzione.html> da recapitare al protocollo generale; tale modalità di trasmissione cartacea è consigliabile solo in via subordinata rispetto a quella prioritaria della piattaforma informatica.

Il modulo debitamente compilato e firmato è trasmesso all'ufficio protocollo della Società tramite:

- posta elettronica alla casella istituzionale filse@filse.it (PEO);
- posta elettronica certificata alla casella istituzionale: filse.filse@pec.it (PEC).

Ai fini della riservatezza è necessario che la segnalazione pervenga in busta chiusa e indirizzata all'RPCT, con la locuzione ben evidente "Riservato – Whistleblowing" o altre analoghe. La stessa dicitura va indicata nell'oggetto quando la segnalazione viene trasmessa per posta elettronica certificata oppure ordinaria: i plichi/le e-mail prive della suddetta locuzione potrebbero non essere protocollati nel repertorio riservato predisposto da FILSE con la conseguente impossibilità di catalogare le segnalazioni ai sensi dell'art. 54-bis e di garantirne la dovuta riservatezza. Nel caso di utilizzo di posta elettronica, sia essa PEC che PEO, è necessario utilizzare un indirizzo non individuale e non indicare in oggetto elementi che possano rivelare il contenuto della segnalazione, il segnalato o il segnalante.

Le segnalazioni trasmesse con modalità cartacea vengono acquisite dall'ufficio protocollo della Segreteria di Direzione di FI.L.S.E., protocollate, senza apertura di busta, e assegnate direttamente ed esclusivamente all'RPCT.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

4.1 Responsabile della gestione delle segnalazioni delle violazioni

FILSE individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il soggetto responsabile della gestione della segnalazione delle violazioni, nonché il custode dell'identità del segnalante.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere obbligatoriamente gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute".

Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e ne conosce l'identità in quanto soggetto che ne è custode; il RPCT opera in qualità di autorizzato al trattamento (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003).

Nel caso in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, sono designati a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione i membri del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Iter procedurale istruttorio

Il RPCT valuta in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nella segnalazione per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

L'eventuale non sussistenza potrà essere valutata in funzione dei seguenti criteri:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione / Società;
- manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, fatta salva la possibilità di richiedere elementi integrativi;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza della Società;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- generalità del segnalante, relativi recapiti, qualifica e mansione svolta, fermo restando quanto indicato nei paragrafi precedenti in relazione alle segnalazioni anonime;
- descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati, fatta salva la possibilità di richiedere elementi integrativi.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Nel caso in cui la segnalazione non venisse configurata quale segnalazione di whistleblowing per mancanza di uno degli elementi sopra elencati, verrà comunque avviata una istruttoria interna, nell'ambito di procedimenti di vigilanza "ordinari".

Il RPCT avvierà un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite piattaforma o altri recapiti messi a disposizione dal segnalante, eventualmente anche di persona, e acquisirà atti e documenti da altri uffici della Società, eventualmente coinvolgendo terze persone tramite confronto e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi una parvenza di fondatezza della segnalazione si rivolgerà immediatamente ai soggetti preposti interni e, nel caso, agli enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze: il RPCT non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti oggetto di segnalazione, laddove tali verifiche spettino a soggetti differenti, quali ad esempio la magistratura.

Nello specifico, l'RPCT si rivolgerà a:

- Autorità giudiziaria o contabile (Corte dei Conti), qualora la segnalazione ex art. 54-bis abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, evidenziando che, trattandosi di una segnalazione ex art 54-bis, è necessario garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Laddove l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, l'RPCT provvede a comunicare l'identità del segnalante; oltre che a mezzo del presente Regolamento, il whistleblower è avvisato, attraverso l'informativa presente in piattaforma informatica, o attraverso apposita indicazione nel Modello cartaceo per i segnalanti che non utilizzano la piattaforma, della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile;
- eventuali altri soggetti competenti, trasmettendo non la segnalazione, ma gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione,

prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante;

- Organismo di Vigilanza per i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231 del 2001, per le conseguenti opportune decisioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- Direttore Generale e/o Consiglio di Amministrazione, qualora non coinvolti nella segnalazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti e nei limiti delle deleghe conferitegli, l'esercizio dell'azione disciplinare, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, in linea con quanto previsto dal Modello ex. 231/2001 di FI.L.S.E. nel paragrafo Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello;

Il RPCT terrà traccia dell'attività svolta e fornirà informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Nel caso in cui si renda necessario il coinvolgimento di soggetti terzi, sia essi interni che esterni, l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione verrà consentito nelle modalità e forme di cui al paragrafo successivo inerente le forme di tutela.

Il RPCT tiene conto del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato avanzamento a mezzo Repertorio elettronico, debitamente configurato in modo tale da garantire la riservatezza dei dati ivi contenuti, e ne rende conto nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il termine per l'esame pre - istruttorio della segnalazione è fissato in 15 giorni lavorativi; il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Laddove necessario, il Consiglio di Amministrazione potrà autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Il segnalante è, ove possibile e opportuno, informato sugli sviluppi del procedimento posto in essere, inclusa la decisione del Responsabile di archiviare ovvero di trasmettere alle fasi successive il contenuto della segnalazione.

Le predette informazioni vengono comunicate utilizzando la piattaforma informatica, per le segnalazioni pervenute mediante la piattaforma medesima, o altro mezzo coerente con la modalità di recapito della segnalazione.

5. FORME DI TUTELA

5.1 Tutela della riservatezza del segnalante

Il sistema di protezione che la L. n. 179/2017 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;

- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Si ricorda che custode dell'identità del segnalante è l'RPCT di F.I.L.S.E..

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione.

Il trattamento di tali elementi è quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta inoltre al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013; tuttavia, nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis e, qualora oggetto di istanza di ostensione, verranno applicate le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi, documentale, civico o generalizzato).

Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, verrà prestata dal RPCT massima attenzione alla tutela della riservatezza del segnalante e non verrà trasmessa la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

I soggetti che trattano i dati oltre il RPCT (personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione) saranno all'uopo autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali; ciò in quanto nella documentazione potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite).

In caso di violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali, tali soggetti non sono direttamente responsabili poiché le eventuali violazioni sono imputabili al "titolare del trattamento", ovvero, in tal caso alla Società stessa in quanto persona giuridica (art. 4, par. 7, del Regolamento 2016/79).

Nel caso in cui si renda necessario, il RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001.

Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante, tramite piattaforma informatica o con altri mezzi.

Il co. 3 del novellato art. 54-bis precisa fino a quale momento nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare deve essere garantita la riservatezza:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174);
- nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità. Il consenso del segnalante verrà acquisito a mezzo piattaforma o altra modalità coerente con il canale di trasmissione della segnalazione, se la segnalazione pervenuta non è stata trasmessa telematicamente.

5.2 Tutela del segnalante da misure discriminatorie o ritorsive

La legge prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e l'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC per accertamenti: gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dall'amministrazione sono nulli.

La FI.L.S.E. si impegna a non porre in atto atti e provvedimenti, comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi, nonché misure "organizzative" aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento, etc.).

Qualora la FI.L.S.E. ritenga che il whistleblower abbia posto in essere, attraverso la segnalazione presentata, una condotta calunniosa, diffamatoria o, in generale, penalmente rilevante, non potrà sanzionare il dipendente per tali motivi. Solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave la Società potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante.

5.3 Tutela del segnalante in caso di rivelazioni coperte dall'obbligo di segreto

L'art. 3 co. 2 della L. n. 179/2017 qualifica la rivelazione del whistleblower quale "giusta causa" di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 c.p.) e "violazione del dovere di fedeltà e lealtà" (art.2105 c.c.).

Le condizioni di tale tutela sono:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare «l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni» (art. 3, co. 1, l. 179);
- il segnalante non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata» (art. 3, co. 2, l. 179);

- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

5.4 Condizioni per la tutela

Le tutele previste cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti del segnalante la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non comporta il venir meno delle tutele di cui all'art 54-bis.

5.5 Protezione del soggetto segnalato

I dati relativi ai soggetti segnalati sono tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali; tuttavia l'art. 2-undecies del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 prevede che " I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto: [...] alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio". Pertanto, nel caso in cui il soggetto segnalato presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, voglia esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/67922, la richiesta inoltrata in tal senso alla Società, verrà valutata in relazione al pregiudizio effettivo che possa derivare al segnalante, anche in considerazione di quanto indicato da ANAC nelle proprie linee guida in relazione al whistleblowing¹. Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità. Il consenso del segnalante verrà acquisto a mezzo piattaforma o altra modalità, se la segnalazione pervenuta non è stata trasmessa telematicamente.

¹ "Nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante".

5.6 Archiviazione dei documenti

La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in formato cartaceo o su supporto informatico, in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali, rispettivamente in armadiatura/cassettiera non blindata ma chiusa a chiave nella sede di Piazza de Ferrari, in considerazione dell'accesso limitato ai locali, sottoposti a guardianaggio 24h/24, e a mezzo registro elettronico, integrato con la conservazione a norma. Possono accedere ai predetti documenti, esclusivamente i soggetti espressamente autorizzati da FILSE e/o i soggetti coinvolti nelle eventuali azioni disciplinari conseguenti la segnalazione, previa autorizzazione del Responsabile. In ogni caso, la necessità di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implica assolutamente anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti di cui verrà assicurata la protezione dell'identità.