

**PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA Ex ART. 54 BIS DEL D.LS. 165/2021 AGLI AUTORI DI
SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA IN RAGIONE DI UN
RAPPORTO DI LAVORO**

Adottata dal Consiglio Direttivo con Delibera n. 623 del 1 Dicembre 2021

Premesse

La tutela del whistleblower è una misura di prevenzione adottata dall'Ordine.

L'Ordine, in considerazione di quanto espresso dal Consiglio di Stato con il parere 615/2020 e quale ente pubblico non economico, si adegua alla normativa di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 avendo presente la propria peculiare natura e, soprattutto, i ridotti requisiti dimensionali. L'Ordine, altresì, tiene conto delle indicazioni fornite nelle Linee Guida adottate da ANAC nel giugno 2021, applicandole se e in quanto compatibili.

L'Ordine, al fine di attuare la tutela, si dota della seguente procedura che viene portata a conoscenza dei dipendenti e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

Perimetro normativo di riferimento

Ai sensi dell'art. 56 bis del D.Lgs. 165/2001 (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*)

1. Il dipendente dell'Ordine che, nell'interesse dell'ente, segnala al RPCT, ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della segnalazione. Tale tutela La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ordine;
2. In caso di misure ritorsive conseguenti alla segnalazione, le stesse vengono comunicate ad ANAC dallo stesso segnalante o dalle OOS;
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. In caso di procedimento penale conseguente alla segnalazione, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. In caso di procedimento dinanzi alla Corte dei conti conseguente alla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In caso di procedimento disciplinare verso il segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/90;
5. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie verso il segnalato, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del RPCT di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. È a carico di chi ha adottato misure discriminatorie che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori ritorsivi adottati sono nulli;
6. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 23/2015;
7. Le tutele sopra indicate non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o

comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Definizioni

- Per “segnalante” o “whistleblower” si intende il dipendente dell’Ordine che segnala violazioni o irregolarità riscontrate durante la propria attività; altrettanto si intende il lavoratore e il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Ordine. Il segnalante o whistleblower è sempre un individuo o persona fisica;
- Per “segnalazione” si intende ogni indicazione attinente a condotte illecite¹ di cui il dipendente è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; la segnalazione deve essere effettuata nell’interesse dell’integrità dell’Ordine.

RPCT

- La gestione delle segnalazioni di condotte illecite è di pertinenza del RPCT dell’Ordine; laddove la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT, questi indica al segnalante il corretto destinatario per riformulare la segnalazione;
- In considerazione delle dimensioni dell’ente, solo il RPCT ha accesso alle informazioni e a i dati contenuti nella segnalazione ed è il solo soggetto che conserva i dati, secondo le modalità ritenute più congrue all’organizzazione dell’ente.

Segnalazione

- Il dipendente svolge la propria segnalazione mediante la compilazione del modello messo a disposizione dell’Ordine e l’invio della segnalazione alla mail del RPCT; nell’oggetto della mail il dipendente indica “Riservato e Confidenziale”; la mail del RPCT è fruibile esclusivamente dal titolare e nessun altro può avervi accesso;
- Il dipendente può altresì inviare una segnalazione cartacea in busta chiusa indirizzata al RPCT con indicazione “riservato e personale”;
- Il dipendente può, in alternativa, inviare la segnalazione della presunta condotta illecita direttamente ad ANAC; l’invio ad ANAC si effettua -mediante Piattaforma informatica dedicata- cliccando sul link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e seguendo il percorso indicato per le segnalazioni; alternativamente l’invio si effettua compilando il modulo messo a disposizione da ANAC all’indirizzo sopra riportato e inviandolo a protocollo@pec.anticorruzione.it oppure consegnandolo *brevi manu* presso la sede di Via Minghetti, 10 – Roma, oppure inoltrandolo via posta ordinaria o raccomandata A/R; la segnalazione deve essere trasmessa indicando sulla busta chiusa o nell’oggetto della mail “Riservato-Whistleblowing” e indirizzata all’Ufficio UWHIB di ANAC;
- Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile;
- Quando la segnalazione ha ad oggetto condotte del RPCT, il dipendente invia la segnalazione direttamente all’ANAC;
- Ai fini della segnalazione non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti denunciati o dell’autore ma la tutela ex art. 54 bis non si applica alla segnalazione di informazioni che sono già di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. “voci di corridoio”;
- Laddove per motivi relativi alla segnalazione, il whistleblower dovesse risultare destinatario di misure ritorsive, la comunicazione di misure ritorsive dovrà essere fatta direttamente ad ANAC.

¹ La condotta illecita si riferisce sia ad illeciti penali che civili e amministrativi, sia ad irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività dell’ordine, nella misura in cui tale irregolarità costituisca un indizio sintomatico di irregolarità dell’ente a causa del non corretto esercizio delle funzioni cui è preposto. Sono inoltre inclusi i comportamenti impropri di un soggetto, preposto alla gestione dell’ordine, 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. A titolo esemplificativo si citano i casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Modello per l'inoltro della segnalazione

- Il Modello per la segnalazione di condotte illecite è predisposto dall'Ordine, reca l'informativa privacy e viene inserito quale modello autonomo sul sito istituzionale dell'Ordine, sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione "Altri contenuti - corruzione"; in pari sezione vengono specificate le modalità di compilazione e di invio;
- La segnalazione deve essere sottoscritta; la protezione del segnalante è infatti garantita solo ai soggetti individuabili;
- Eventuali segnalazioni anonime verranno ugualmente gestite dal RPCT ma alla stregua di segnalazioni ordinarie e non ai sensi e per gli effetti dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

Gestione della segnalazione – Tutela dei dati personali

- Le segnalazioni ricevute sono trattate in conformità ai principi di riservatezza e tutela dei dati;
- Il processo di segnalazione viene gestito con modalità manuale tenuto in considerazione del criterio di proporzionalità e di semplificazione, nonché del ridotto dimensionamento dell'ente. Il RPCT una volta ricevuta la segnalazione, assicura la riservatezza e la confidenzialità inserendola in un proprio registro con sola annotazione della data di ricezione e di numero di protocollo; il registro viene conservato in un armadio chiuso a chiave, la cui chiave è sotto la custodia del solo RPCT; la segnalazione viene conservata in originale unitamente alla documentazione accompagnatoria se esistente;
- La segnalazione è esclusa dall'accesso agli atti e dall'accesso civico generalizzato; nei casi in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi dal RPCT, ANAC o autorità giudiziaria, la segnalazione non sarà più considerata sottratta all'accesso e art. 54 bis, co.4;
- Ai sensi dell'art. 2 -undecies del D.Lgs. 196/2003 il presunto autore dell'illecito non può esercitare i diritti ex artt. 15 a 22 del Reg. UE 2016/679 posto che da tale esercizio potrebbe derivarne un pregiudizio al segnalante;
- Nel caso in cui la segnalazione debba essere portata all'attenzione dell'autorità giudiziaria, il RPCT trasmette la segnalazione indicando che è coperta dalle tutele ex art. 54 bis D.Lgs. 165/2001; se l'autorità richiede l'identità, il RPCT la fornisce previa notizia al segnalante.
- Nel caso in cui l'accertamento della segnalazione coinvolga altri soggetti, il RPCT non trasmette la segnalazione ma solo gli esiti delle verifiche condotte, avendo cura di anonimizzare i dati del segnalante.
- Anche i dati del segnalato sono sottoposti a protezione sotto il profilo della privacy in quanto il segnalato è soggetto interessato; in particolare il RPCT adotta le misure idonee ad evitare la indebita circolazione di informazioni sul segnalato sia all'interno dell'Ordine che fuori.

Gestione della segnalazione – Merito della segnalazione

- Il RPCT opera nel rispetto della protezione dei dati personali e dei requisiti di parzialità e indipendenza;
- Il RPCT ricevuta la segnalazione, procede ad un esame preliminare nel termine di 15 giorni dalla ricezione; a seguito di tale preliminare valutazione, avvia l'attività istruttoria che ha un termine di 60 giorni;
- Per lo svolgimento della propria attività, il RPCT può avviare un dialogo con il segnalante e acquisire dati e informazioni da altri uffici e da persone terze;
- In caso di segnalazione ricevuta incompleta o poco circostanziata, il RPCT prima dell'istruttoria può chiedere integrazioni al segnalante;
- A seguito dell'attività istruttoria il RPCT può procedere ad archiviazione motivata se ne ravvisa l'infondatezza, oppure se ravvisi un fumus di fondatezza deve rivolgersi agli organi di controllo interni, oppure esterni.

RPCT – competenze

- Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali;
- Non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o merito su atti e provvedimenti adottati dall’Ordine che siano oggetto della segnalazione;
- Il mancato svolgimento dell’attività istruttoria da parte del RPCT comporta responsabilità, come indicato del “Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio” di ANAC
- Il RPCT rende conto delle segnalazioni ricevute nella Relazione annuale ex art. 1, co. 14 L. 190/2012 e nella reportistica al Consiglio Direttivo.

Misure discriminatorie o ritorsive

- Per misura discriminatoria o ritorsiva si intende sanzione disciplinare, demansionamento, licenziamento, trasferimento nonché misure organizzative con effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro quale revoca ingiustificata di incarichi, ingiustificato mancato conferimento di incarichi, reiterato rigetto di richieste (ferie, congedi) che siano connesse alla segnalazione di illecito fatta dal segnalante;
- Le misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC, secondo la procedura sopra indicata al paragrafo “Segnalazione”, che procede ad accertarne la connessione con la segnalazione; l’onere di provare che l’azione intrapresa non è una misura ritorsiva grava sul soggetto che ha adottato la misura stessa. Le misure discriminatorie possono essere segnalate dal soggetto interessato e dalle OOSS maggiormente rappresentative presenti nell’ente.
- Per segnalare una misura discriminatoria o ritorsiva è essenziale che vi sia stata una precedente segnalazione di illeciti da parte del dipendente, posto che è in relazione alla segnalazione che va valutato l’intento ritorsivo dell’Ordine.
- ANAC gestisce le segnalazioni ricevute in coerenza delle Linee Guida approvate con Delibera n. 469/2021 e del Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera n. 690/2020.

Condizioni per la tutela

La tutela è esclusa nel caso di *malicious report* del segnalante, nei casi cioè in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera, secondo le indicazioni fornite della Delibera n. 469/2021.

Formazione

Nell’ambito del piano di formazione organizzato con cadenza annuale dall’Ordine, una sessione sarà dedicata alla sensibilizzazione dei dipendenti, consiglieri e collaboratori/consulenti sulla tematica del whistleblowing.