

**AI Presidente  
Ai Consiglieri**

**Oggetto: direttiva sul whistleblowing aggiornata al d.lgs. 10/03/2023 n. 24 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937**

La direttiva comunitaria 2019/1937 di recente recepimento, grazie al **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 pubblicato in GU n. 63 il 15 marzo 2023**, prevede oggi che le tutele siano estese, nel settore privato come in quello pubblico, a coloro che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato

Con la presente procedura si intende:

- a) chiarire i principi ispiratori dell'istituto nonché il ruolo dei soggetti tenuti a ricevere ed istruire le segnalazioni;
- b) descrivere le modalità di gestione delle segnalazioni di sospette attività corruttive;
- c) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione, dell'identità di eventuali soggetti indicati.

La presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l'anonimato, dell'identità del segnalante.

## Termini e definizioni

**PTPCT:** ai sensi della legge n. 190/2012 l'Ordine dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali della Provincia di Matera adotta ogni anno un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

**RPCT:** Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, destinatario della segnalazione e soggetto autorizzato per legge al trattamento dei dati del segnalante e del segnalato;

**Whistleblower:** è la persona che *segnala, divulga* ovvero *denuncia* all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

## Criteri operativi

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del soggetto preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

L'Ordine dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali della Provincia di Matera ha aderito alla piattaforma WhistleblowingPA, promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Attualmente, sono presenti due sistemi di segnalazione alternativi:

- 1) **Segnalazione cartacea**, attraverso l'utilizzo del modello presente sul sito web dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/ a mezzo del servizio postale da inviare unicamente ed esclusivamente all'RPCT avente ad oggetto "Segnalazione anonima";
- 2) **Segnalazione a mezzo piattaforma informatica** a cui si accede tramite il link visibile sul sito web istituzionale dell'ente:  
<https://ordinedottoriagronomieforestalidimatera.whistleblowing.it/>

## Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II del Codice Penale .

A tali condotte vanno in generale aggiunte a seguito di recepimento della **direttiva comunitaria 2019/1937**, segnalazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare :

### **Violazioni di disposizioni normative nazionali**

- Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali

### **Violazioni di disposizioni normative europee**

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a. Direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa;
- b. Indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

## Segnalazioni anonime

La legge tutela la riservatezza della identità del segnalante e non l'anonimato.

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, oltre alla priorità della gestione.

## Gestione delle segnalazioni.

### La segnalazione può essere fatta:

1. Canale interno
2. Canale esterno
3. Divulgazioni pubbliche
4. Denuncia all' Autorità giudiziaria o contabile

NB:

**La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower** in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del **canale interno** e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023 è possibile effettuare una segnalazione esterna.

## Istruttoria della segnalazione

Spetta al RPCT compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo, che si riferisce a una attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Il RPCT rilascia alla persona segnalante:

- a) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

Non spetta, infatti, al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno

di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura. Ciò in linea con le indicazioni già fornite nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all'amministrazione, il RPCT non trasmette 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.

Resta in ogni caso salva la possibilità di trasmettere la segnalazione all'ANAC e/o alle Autorità Giudiziarie competenti.

### **Tutela dell'identità del segnalante**

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'ente.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui è ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, 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 del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

### **Tutela del segnalante da azioni discriminatorie**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura vige il divieto di discriminazione.

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, i demansionamenti, mobbing ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Sono pertanto nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante nonché il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti diretti e indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Resta fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di adire l'Autorità Giudiziaria competente .

### **Divieto del diritto di accesso**

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n.241/1990, nonché al diritto di accesso civico e generalizzato di cui al D.lgs. 33/2013.

La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

### **Responsabilità del whistleblower**

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (risarcimento per danno illecito).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura operativa, quali le segnalazioni meramente 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.

### **Segreto d'ufficio**

Nei limiti necessari per lo svolgimento delle attività di cui alla presente procedura, tutte le notizie, le informazioni e/o i dati acquisiti nello svolgimento dell'istruttoria da parte dell' ente sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi delle pubbliche amministrazioni, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia di cui all'art. 331 c.p.c.

### **La gestione delle segnalazione esterne ad ANAC**

Tramite piattaforma informatica messa a disposizione da Anac o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole.

L'Anac deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento

### **Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna ( art 6 del d.lgs. n. 24/2023)**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 20/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Divieto di ritorsioni**

I whistleblowers non possono subire ritorsioni tra le quali il nuovo decreto di recepimento della direttiva comunitaria 2019/1937 annovera : il licenziamento, la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all' ANAC

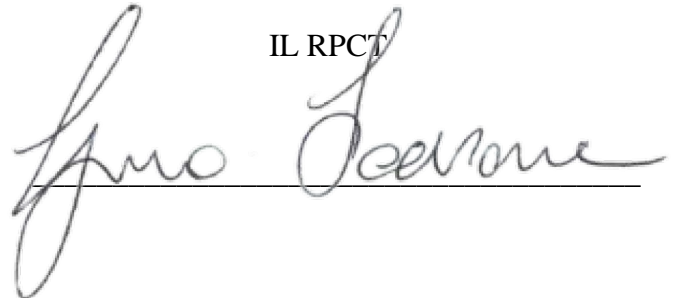
Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria

## **Conservazione e monitoraggio delle informazioni**

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

IL RPCT



---