

Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)

Approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 29 del 28.01.2020

Aggiornato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 9 del 22.01.2024

Versione	Data di decorrenza	Atto	Note
1	28 gennaio 2020	Decreto Amministratore Unico n. 29 del 28.01.2020	Prima emissione
2	22 dicembre 2023	Decreto Amministratore Unico n. 9 del 22.01.2024	Aggiornamento per adeguamento al D.Lgs. 24/2023

Sommario

PREMESSA.....	3
1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER – WHISTLEBLOWING	4
3. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE, DELLA DENUNCIA O DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA. 5	
3.1. Segnalazioni anonime.....	6
3.2. Segnalazioni escluse	6
4. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
4.1. Tutela della riservatezza.....	7
4.2. Tutela da eventuali misure discriminatorie o ritorsive	8
4.3. Limitazione della responsabilità	9
4.4. Gli enti del Terzo settore	9
5. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	9
6. MODALITA' DI TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI	10
6.1. Ricezione e Gestione della Segnalazione.....	11
6.1.1. Ricezione della segnalazione.....	11
6.1.2. Esame preliminare	11
6.1.3. Istruttoria e valutazione.....	11
6.1.4. Conclusione del procedimento	12
6.2. Segnalazione all'ANAC.....	12
6.3. Divulgazione pubblica.....	12
6.4. Denuncia all'Autorità giudiziaria	13
7. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	13
8. ATTIVITA' DEL CUSTODE DELL'IDENTITA'.....	13
9. FORMAZIONE.....	14
10.ASPETTI SANZIONATORI	14
11.AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE.....	15
Allegati.....	15

PREMESSA

La “**Direttiva Whistleblowing**” è la direttiva europea -Direttiva (UE) 2019/1937, recepita in Italia dal d.lgs. 24 del 10 marzo 2023- riguardante la **protezione delle persone che segnalano violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea. **Violazioni di cui sono venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, pubblico o privato, e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato in cui lavorano o in cui hanno lavorato.**

Il Whistleblowing è un **fondamentale strumento di conformità** a codici di condotta e disposizioni di legge, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti, ad esempio fornitori o clienti, dell’Agenzia possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività. AFOR si è dotata di una procedura interna e di un canale informatico per la gestione delle segnalazioni con l’obiettivo di **garantire la riservatezza del segnalante**, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, **nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.**

Il regolamento predisposto da AFOR detta una disciplina organizzativa volta a garantire i dipendenti dell’Agenzia ed i soggetti di seguito indicati e definiti che denunciano gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza nell’ambito del rapporto che li lega all’Agenzia stessa attraverso un’efficace tutela e protezione, normalizzando le modalità di segnalazione degli illeciti di interesse generale (e non di interesse individuale) o di altre irregolarità di cui il dipendente sia venuto a conoscenza.

Scopi fondamentali della presente disciplina organizzativa sono quindi quelli di:

- **chiarire i principi ispiratori** dell’istituto e i ruoli del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito “RPCT”) quale destinatario e gestore della segnalazione e del Custode dell’Identità quale garanzia della massima riservatezza dell’identità del segnalante;
- **rimuovere** i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto del whistleblowing (segnalazione), quali i **dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire** e i timori di ritorsioni o discriminazioni;
- **evitare** che i soggetti, venuti a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro con e nell’Agenzia Forestale Regionale, omettano di segnalarle per il **timore di subire conseguenze pregiudizievoli**;
- **garantire la massima riservatezza** e la **completa protezione** degli autori delle segnalazioni (c.d. whistleblowers).

con l’obiettivo 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 dal nostro ordinamento.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In Italia l’istituto giuridico conosciuto come *Whistleblowing* è stato introdotto dalla **legge 6 novembre 2012, n. 190, «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione»**, adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali, che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d’Europa e Unione europea. In particolare, l’art. 1, co. 51 della legge ha inserito l’art. 54-bis all’interno del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, «Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»**, che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal **decreto legislativo 24 giugno 2014, n. 90**, convertito nella **legge 11 agosto 2014, n. 114**, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

ANAC è quindi intervenuta con la **determinazione n. 6 del 28 aprile 2015** recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)*» per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti tecnici da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

L'istituto è stato poi riformato dalla **legge 30 novembre 2017 n. 179**, «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», entrata in vigore il 29 dicembre 2017, che ha introdotto l'obbligo di dotarsi di canali di segnalazione anche per le aziende del settore privato dotate di modello organizzativo 231.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 5, della L.179/2017, ANAC ha emanato ulteriori linee guida, che superano le precedenti adottate con determina n. 6/2016 e i relativi allegati, fornendo indicazioni interpretative e attuative finalizzate ad integrare la disciplina vigente, con la **delibera n. 469 del 9 giugno 2021**, «*Linee guida 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 (c.d. whistleblowing)*».

L'Unione Europea, per garantire che i segnalanti vengano protetti adeguatamente da eventuali ritorsioni, il 16 dicembre 2019 ha adottato la **direttiva (UE) 2019/1937 sul Whistleblowing**, in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, che prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower" (in italiano "segnalanti"). Gli obiettivi della Direttiva sono:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo.

In attuazione della suddetta è stato pertanto emanato il **decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** riguardante «*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*», che ha portato l'ANAC, con la **delibera n.311 del 12 luglio 2023**, all'adozione delle «*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*», da intendersi sostitutive di quelle adottate con delibera n. 469/2021.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER – WHISTLEBLOWING

Il termine **whistleblower** identifica il dipendente che riferisce, denuncia o divulga pubblicamente condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica (*whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (*whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Agenzia e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare tali segnalazioni e a tutelare il whistleblower, proprio in ragione della sua funzione sociale.

Le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive **possono essere effettuate:**

- a) **dai dipendenti** (sia con contratto pubblico che con contratto privato) dell'Agenzia assunti a tempo determinato e indeterminato.

In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra Amministrazione o Ente, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'altra Amministrazione o Ente diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione: in tal caso, la segnalazione va inoltrata all'Amministrazione o Ente cui i fatti si riferiscono.

- b) **dal personale non dipendente** dell'Agenzia, quali:

- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'agenzia;
- i collaboratori e i consulenti con qualsiasi forma di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- i lavoratori e i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell' Agenzia;
- i volontari e tirocinanti -retribuiti e non retribuiti- che svolgono la propria attività presso l'Agenzia;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se tali funzioni sono esercitate in via di mero fatto, presso l'Agenzia.

3. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE, DELLA DENUNCIA O DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina:

- **le segnalazioni, denunce e divulgazioni pubblica di condotte illecite** di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- **le comunicazioni di misure ritenute ritorsive** che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo.

Gli illeciti segnalati, denunciati o divulgati pubblicamente possono essere **violazioni del diritto nazionale** (illeciti civili, illeciti amministrativi, condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001, illeciti penali, illeciti contabili, irregolarità) o **violazioni del diritto dell'UE** (Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, atti od omissioni riguardanti il mercato interno). Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Il whistleblower deve fornire **tutti gli elementi utili affinché l'RPCT**, figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione, **possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti** a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione svolta nell'ambito dell'Agenzia;
- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui i fatti sono stati commessi;
- chiara e completa **descrizione dei fatti** oggetto di segnalazione o denuncia;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare **il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati**.

E possibilmente (gli elementi ivi indicati sono a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'Agenzia o comunque relativi ad essa.

3.1. Segnalazioni anonime

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing, tra cui la riservatezza dell'identità, opera **solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici**. Verrà garantita, pertanto, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti **chiaramente identificatisi**.

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, **non potranno quindi essere prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti**. Anche se registrate e conservate, saranno oggetto di ulteriori verifiche **solo se relative a fatti di particolare gravità** e con un **contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato**. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al RPCT.

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è quindi sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. Anche se, in ogni caso, **il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato**, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni **può beneficiare comunque della tutela** che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

3.2. Segnalazioni escluse

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Sono escluse inoltre dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.
Ad esempio, le procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio e alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni

dettagliate sulla protezione degli informatori; analogamente la segnalazione di violazioni nel settore delle intermediazioni finanziarie rimane esclusa dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2013, essendo presenti disposizione dettagliate sulla protezione dei segnalanti ne d.lgs. 12938/2017.

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione; non si applica inoltre ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza espressamente esclusi dalla normativa in materia (artt. 15 e 24 delle direttive 2441 e 2542 del 2014, art. 13 della direttiva del 2009/8143, d.lgs. n. 36/2023, d.lgs. n. 208/2011).

4. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il sistema di protezione che il d.lgs. 24 riconosce al *whistleblower* comprende tre tipi di tutela, che si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene durante il rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche **durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico:**

- la **tutela della riservatezza** del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la **tutela da eventuali misure discriminatorie o ritorsive** adottate dall'Agenzia in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le **limitazioni della responsabilità** nel caso in cui il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Oltre a ciò, al fine di rafforzare l'efficacia delle tutele previste dal decreto, sono previste misure di sostegno al segnalante da parte di **enti del Terzo settore.**

Per rendere infine effettiva la protezione del whistleblower, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati, il decreto vieta poi, in generale, rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta - dei diritti e dei mezzi di tutela previsti.

La **tutela è riconosciuta inoltre anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni**, intraprese anche indirettamente, **in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante: facilitatore che assiste il segnalante, persone nel medesimo contesto lavorativo o legate affettivamente al segnalante, colleghi del segnalante.** È riconosciuta inoltre agli eventuali Enti presso i quali il whistleblower lavorano o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4.1. Tutela della riservatezza

L'Agenzia, con la propria organizzazione e con gli strumenti di cui si è dotata, **garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante**, del facilitatore che assiste il segnalante, e delle persone menzionate nella segnalazione. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione degli stessi a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'identità della persona segnalante, del facilitatore e delle persone menzionate, e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi, direttamente o indirettamente, tali identità **non possono essere rivelate, senza il consenso espresso** delle stesse persone coinvolte, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

In particolare, nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante e delle persone menzionate, 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; e anche se la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante e delle persone menzionate sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare **solo in presenza del consenso espresso** della persona stessa alla rivelazione della propria identità.

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.. Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Sul **piano operativo**:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione viene garantita dalla **gestione informatizzata delle segnalazioni**, con il ricorso a strumenti di crittografia;
- la segnalazione del whistleblower e della relativa documentazione è **sottratta al diritto di accesso** agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013. 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 legge n. 241/90;
- nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non potranno essere utilizzate **oltre quanto necessario** per dare alle stesse adeguato seguito.

4.2. Tutela da eventuali misure discriminatorie o ritorsive

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento **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 o ritorsive si intendono *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*. Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche *“solo tentata o minacciata”*.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive **devono essere comunicate ad ANAC** (nelle modalità e dai soggetti) alla quale è affidato il compito di **accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione** di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

La tutela da misure discriminatorie o ritorsive non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questo caso viene anche irrogata una sanzione disciplinare.

4.3. Limitazione della responsabilità

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa. In particolare, rispetto a rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio, rivelazione del segreto professionale, rivelazione dei segreti scientifici e industriali, violazione del dovere di fedeltà e di lealtà, violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Perché operi la limitazione della responsabilità devono esserci **fondati motivi**, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, **per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria** per svelare la violazione, e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto di tutte le condizioni previste nel d.lgs. n. 24/2023.

4.4. Gli enti del Terzo settore

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, ANAC ha stipulato convenzioni con enti del Terzo settore affinché forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p9>, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

1. sulle modalità di segnalazione;
2. sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
3. sui diritti della persona coinvolta;
4. sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione, anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.

5. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile, anche con le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità.

Ai sensi della Legge 24/2023, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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

6. MODALITA' DI TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo possono farlo utilizzando una delle modalità previste:

A. Attraverso la compilazione e l'invio mediante il servizio postale di un apposito modulo (Allegato 1 al Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti) reperibile sul sito <http://www.afor.umbria.it/> nonché nell'area "Amministrazione Trasparente" nella sezione "Altri Contenuti" sottosezione "Prevenzione della Corruzione". Potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato purché contenente tutti i necessari elementi.

Il modulo compilato va inviato in busta chiusa indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Afor presso Agenzia Forestale Regionale - Via Pietro Tuzi, 7 - 06128 Perugia (PG) con l'obbligatoria dicitura "riservata personale".

Il personale del protocollo non aprirà la busta e non procederà con la sua protocollazione. La busta sarà consegnata personalmente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

B. Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

C. Utilizzando la piattaforma informatica predisposta da AFOR raggiungibile all'indirizzo <https://afor.anticorruzione.net/>. L'Allegato 2 al presente Regolamento contiene le istruzioni operative per la compilazione e trasmissione della segnalazione.

AFOR, con Decreto n. 9 del 22.01.2024 sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato il suddetto canale interno digitale, riservato e sicuro, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

La piattaforma online garantisce la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, dell'identità e delle informazioni su:

- la persona segnalante;
- l'eventuale facilitatore;
- la persona coinvolta o comunque i soggetti menzionati nella segnalazione;
- il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

I dati personali conferiti dal segnalante rispettano il principio di minimizzazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). I campi di cui occorre la compilazione permettono l'indicazione di una serie di informazioni utili a circostanziare la segnalazione e a facilitare, conseguentemente, le attività di verifica e di analisi a cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT).

In particolare, dalle informazioni inserite devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Con la segnalazione possono essere trasmessi documenti utili a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

In ogni caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, e dai soggetti di cui il RPCT si avvale, e che:

- entro sette giorni dalla data di ricezione rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- entro tre mesi fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il termine di tre mesi decorre dalla data di ricezione della segnalazione. Laddove necessario, il RPCT è autorizzata ad estendere il predetto termine fornendo adeguata motivazione.

6.1. Ricezione e Gestione della Segnalazione

6.1.1. Ricezione della segnalazione

Acquisita la segnalazione esterna mediante i canali predisposti, ed assegnato un numero identificativo univoco per un tracciamento agevole e confidenziale, RPCT procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla data della sua acquisizione, utilizzando mezzi di comunicazione sicuri e tracciabili; nel caso della piattaforma informatica, la comunicazione del numero identificativo della segnalazione.

L'avviso viene dato salvo espressa dichiarazione formulata dalla persona segnalante di non volerlo ricevere, oppure salvo il caso in cui si ritenga che l'avviso potrebbe pregiudicare la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Se la segnalazione non è di propria competenza, RPCT entro sette giorni la inoltra al corretto destinatario, avvisando il segnalante dell'avvenuta comunicazione.

6.1.2. Esame preliminare

RPCT verifica la sussistenza dei presupposti e requisiti riferiti sia al segnalante che al contenuto della segnalazione indicati agli artt. 2 e 3 del presente Regolamento, necessari per accordare al segnalante le tutele di cui all'art. 4, dando immediato ed esclusivo rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione.

Ove quanto indicato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere al segnalante di integrare la segnalazione con ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni.

6.1.3. Istruttoria e valutazione

L'attività istruttoria si sostanzia in attività di verifica e di analisi ed è finalizzata a verificare l'effettiva sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Non spetta 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.

Al fine di istruire la segnalazione il RPCT ha accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso l'Ente. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del segnalante o all'identità del soggetto o dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avvalersi di collaboratori dallo stesso puntualmente designati, ai quali non è consentito l'accesso all'identità del segnalante, e comunque tenuti agli stessi vincoli di riservatezza nei confronti delle persone coinvolte nella segnalazione cui è sottoposto il RPCT.

6.1.4. Conclusione del procedimento

A conclusione dell'istruttoria il RPCT valuta la fondatezza della segnalazione. Qualora ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora invece la segnalazione risulti fondata il RPCT redige una relazione sulle attività svolte e sulle relative risultanze istruttorie, disponibile agli atti per il prosieguo della gestione procedimentale a cura dei competenti soggetti interni e/o esterni.

Entro il termine di tre mesi dalla ricezione della segnalazione, il RPCT comunica l'esito del procedimento al segnalante e, nel rispetto della tutela della riservatezza del segnalante:

- riferisce delle attività svolte all'Amministratore Unico
- e nel caso in cui si renda necessario, trasmette la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti

6.2. Segnalazione all'ANAC

Fermo restando la preferenza per il canale interno sopra indicato, il decreto prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno (*art. 7 del d.lgs. 24/2023*), attivato nel sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. L'Autorità è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e in particolare quando:

- La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito,
 - oppure questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3. Divulgazione pubblica

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica (*art. 2, comma 1, lett. F), d.lgs. 24/2023*). Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Questo può essere fatto quando:

- ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.

Oppure se la persona se ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete e non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o

possa comportare il rischio di ritorsioni. In questo caso deve però considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti (*art. 15, co. 2, del d.lgs. n. 24/2023*).

6.4. Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche se abbia già effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo (*art. 331 c.p.p. e artt. 361 e 362 c.p.*) di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Resta fermo che, laddove il dipendente denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

7. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione (RPCT) è la figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione:

- RPCT gestisce quindi la segnalazione inviata dal whistleblower, procedendo alle verifiche, all'analisi e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione, con le modalità descritte nell'art.6.;
- in caso sia inviata una segnalazione anonima, valuta se prenderla in considerazione nell'ambito della presente procedura;
- se autorizzato dal Custode dell'identità, RPCT sarà l'unico -eventualmente insieme ai soggetti di cui si avvale per la gestione della segnalazione- a conoscere l'identità del segnalante, e ne garantirà la riservatezza.

RPCT predispose il presente regolamento, ne cura gli aggiornamenti, la pubblicazione nel sito, e la diffusione anche attraverso la piattaforma comunicativa.

RPCT, inoltre, qualora ne ravvisi la necessità, provvede ad organizzare momenti di formazione/comunicazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema ed informare i dipendenti degli strumenti a loro disposizione.

RPCT rende conto nella relazione annuale, di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

8. ATTIVITA' DEL CUSTODE DELL'IDENTITA'

Il Custode dell'identità è il soggetto individuato da ANAC che, su esplicita e motivata richiesta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consente di accedere all'identità del segnalante. L'identità del segnalante non è nota al Custode, il quale, quindi, non è coinvolto nel trattamento dei dati personali presenti nella segnalazione.

Resta fermo che, sebbene quest'ultimo non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di "autorizzato" al trattamento.

Il custode dell'identità è autorizzato a disvelare i dati identificativi del segnalante per le seguenti motivazioni, non esaustive ed elencate a puro titolo esemplificativo:

- Il RPCT necessita di fornire i dati identificativi del whistleblower all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione;
- il RPCT deve svolgere un'istruttoria complessa che richiede il coinvolgimento di più uffici interni e, quindi, per evitare di mettere a rischio il segnalante necessita di conoscerne l'identità
- il RPCT ha dubbi in merito alla qualifica di dipendente pubblico dichiarata dal segnalante

9. FORMAZIONE

La formazione riveste un ruolo cruciale nell'efficace implementazione del presente regolamento sul Whistleblowing. L'obiettivo primario di tale formazione è garantire che tutti i dipendenti dell'Agenzia siano adeguatamente informati sulla procedura di segnalazione, sui loro diritti e doveri, nonché sulle implicazioni etiche e legali connesse alle segnalazioni.

Nell'ambito dei corsi di formazione di livello generale individuati e pianificati nel "Piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza", aggiornato annualmente, la formazione obbligatoria sulla presente disciplina sarà progettata per raggiungere i seguenti obiettivi chiave:

- **Conoscenza della procedura di Whistleblowing:** I partecipanti saranno istruiti sulla procedura dettagliata per la presentazione di segnalazioni etiche o sospette, comprese le modalità di presentazione e la protezione fornita a chi segnala.
- **Sensibilizzazione etica:** la formazione metterà in luce l'importanza dell'integrità e della responsabilità etica all'interno della PA, promuovendo una cultura organizzativa che valorizzi la trasparenza e la responsabilità.
- **Diritti e protezioni:** I partecipanti saranno informati sui diritti e sulle protezioni fornite a chi effettua una segnalazione in buona fede, nonché sulle conseguenze per coloro che si impegnano in azioni di ritorsione.
- **Confidenzialità e riservatezza:** Sarà posta un'attenzione particolare sulla gestione sicura delle informazioni, enfatizzando la confidenzialità e la riservatezza delle segnalazioni.

La formazione sarà implementata attraverso una combinazione di metodi didattici, tra cui: sessioni interattive, materiali didattici e simulazioni.

Sarà obbligatoria per tutti i nuovi dipendenti e sarà soggetta a revisione periodica per tutti i dipendenti. Si terranno sessioni di aggiornamento annuale per garantire che tutti siano a conoscenza delle ultime modifiche normative e delle migliori pratiche. Al termine della formazione, sarà condotta una valutazione per misurare la comprensione e l'efficacia del programma. I feedback saranno utilizzati per apportare eventuali miglioramenti e adeguamenti necessari. Inoltre, AFOR manterrà un sistema di monitoraggio continuo per garantire la conformità e l'efficacia a lungo termine del presente regolamento.

10. ASPETTI SANZIONATORI

1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 4.1;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- a) da 500 a 2.500 euro quando accerta, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria,

11. AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE

Il “**Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)**” si annovera tra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, documento programmatico di durata triennale ed aggiornato annualmente. Il presente Regolamento è stato aggiornato, con Decreto dell'Amministratore Unico, in attuazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, e sarà assorbito nella prossima stesura e aggiornamento annuale del PIAO.

Il regolamento ed i moduli allegati sono pubblicati nella sezione “**Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali - Regolamenti**” del sito web dell'Agenzia e, come parte integrante e sostanziale del PIAO 2023-2025, nell'apposita sezione “**Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione**”.

Al fine poi di garantire la massima diffusione e informazione sarà inoltre pubblicato anche attraverso la piattaforma comunicativa dell'Agenzia.

Allegati

- Allegato 1 Modulo per la segnalazione di condotte illecite - Modello per la segnalazione
- Allegato 2 Piattaforma digitale per la segnalazione di condotte illecite - Istruzioni per la compilazione online