



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
PROVINCIA DI PESCARA

SEDE LEGALE: VIA VERTONICA S.N., 65013 CITTÀ SANT'ANGELO (PE)  
SEDE OPERATIVA: PIAZZA ITALIA N. 30 – PALAZZO DELLA PROVINCIA, 65121 PESCARA  
PARTITA IVA 02094600687  
TEL. 085.7950890 - FAX 085.7950525  
EMAIL: [amministrazione@asp.pe.it](mailto:amministrazione@asp.pe.it); [gestione@asp.pe.it](mailto:gestione@asp.pe.it)  
PEC: [amministrazione@pec.asp.pe.it](mailto:amministrazione@pec.asp.pe.it);  
[www.asp.pe.it](http://www.asp.pe.it)

## **ATTO DI DISCIPLINA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (CD WHISTLEBLOWER)**

### **1 - Premessa**

L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico una importante misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*".

L'autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower).

Tale figura è stata inoltre disciplinata nell'ordinamento giuridico italiano dalla legge n° 179 del 30/11/2017 pubblicata in G.U. 14/12/2017.

La definizione di "corruzione", ai nostri fini, comprende un'accezione più ampia della fattispecie penalistica disciplinata agli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., in quanto ricomprende non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del libro II del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il presente documento disciplina la procedura di tutela del dipendente dell'Azienda pubblica di Servizi alla Persona della provincia di Pescara che, venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, di fatti e condotte illeciti e irregolari commesse ai danni dell'interesse pubblico, le segnala, il c.s. whistleblower.

Scopi fondamentali della presente disciplina organizzativa sono quelle di:

- rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing;
- evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower.

La presente regolamentazione vuole dunque dettare una disciplina organizzativa volta ad incoraggiare i dipendenti aziendali denunciare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro che li lega all'Azienda pubblica di Servizi alla Persona e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela e protezione.

Alla luce di quanto sopra esposto rileva dunque chiaramente l'intento del presente documento di voler dare al dipendente, che decida di segnalare un illecito, chiare e certe indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione;
- i contenuti necessari, da svilupparsi all'interno di una modulistica preimpostata, da compilare secondo le indicazioni richieste e disponibile sul sito web istituzionale nell'area dedicata all'"Amministrazione trasparente";
- le forme di tutela del c.d. whistleblower per evitare possibili discriminazioni in occasione della sua denuncia contro chi commetta un illecito.

## **2 – Definizioni**

Si intende:

- a) per *whistleblowing*, la segnalazione delle informazioni, riguardo ad un fatto o condotta illecita o irregolare successa, percepita o al rischio della stessa, agli organi che, secondo quanto previsto dalla legge, possano agire efficacemente al riguardo;
- b) per *whistleblower*, il soggetto individuato dalla legge che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico;
- c) per *tutela del whistleblower*, la garanzia accordata al whistleblower di tutela di protezione, anche attraverso l'anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

## **3 – Il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Responsabile)**

L'ASP individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Responsabile) il soggetto destinatario delle segnalazioni che riceve, verifica la fondatezza e gestisce le segnalazioni, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e svolge una prima istruttoria circa i fatti segnalati; richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile eventualmente supportato dai Responsabili di Area, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza, archivia la segnalazione, dandone eventuale comunicazione al segnalante qualora si sia identificato.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: Responsabile a cui è ascrivibile il fatto, Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione pubblica.

La protezione della riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase del procedimento per la gestione delle segnalazioni (dalla ricezione alla gestione successiva), si estende anche ai rapporti con i terzi di cui il RPCT o l'ANAC dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni inizia con l'invio della segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza cui compete garantire la tutela della sua riservatezza

dell'identità del segnalante qualora si sia identificato, anche da parte dei soggetti appartenenti al suo gruppo di lavoro dedicato.

La tutela del dipendente dell'ASP che effettua segnalazioni di illecito, qualora si sia identificato, spetta solamente al RPCT ed ai soggetti appartenenti al suo eventuale ristretto gruppo di lavoro dedicato, legati tutti dall'obbligo del segreto d'ufficio, il cui nominativo deve essere, comunque, mantenuto riservato.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il soggetto funzionalmente competente a conoscere eventuali fatti illeciti soggetti di segnalazione al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), onde evitare l'attivazione nei suoi confronti di specifiche forme di responsabilità.

In ogni caso è possibile fare la segnalazione direttamente all'ANAC secondo le modalità previste nel sito stesso dell'ANAC anche facendo riferimento al link pubblicato sul sito istituzionale dell'ASP.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il whistleblower, la stessa dovrà essere inviata direttamente all'ANAC.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, la violazione da parte dei dipendenti dell'ASP della provincia di Pescara delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano di prevenzione della corruzione, ivi compresa la tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

#### **4 – I soggetti che possono fare le segnalazioni**

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti dell'ASP.

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

Il personale non dipendente che opera nell'ASP della provincia di Pescara, quali collaboratori e consulenti, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione non rientranti nella fattispecie di dipendenti pubblici delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, possono fare la segnalazione negli stessi termini previsti per il personale dipendente.

#### **5 – La segnalazione: oggetto, requisiti e contenuto.**

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle fattispecie illecite o irregolari in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui

affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si evidenzino un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. In altre parole, vengono considerate rilevanti le segnalazioni, effettuate in buona fede, al di fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, che riguardano comportamenti (anche omissivi), rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, lesivi dell'interesse pubblico. Tra queste fattispecie rientrano, a titolo esemplificativo, i casi di nepotismo, di sprechi, di demansionamenti, di violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni dell'ASP, le irregolarità contabili, le false dichiarazioni, le false certificazioni, la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli, le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine dell'ASP.

È necessario che le condotte illecite segnalate siano state apprese in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa di esso: si deve trattare i fatti accaduti all'interno dell'ASP o comunque relativi ad essa.

Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza della condotta illecita oggetto della segnalazione.

A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga preferibilmente le seguenti informazioni:

- a. una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- b. l'Ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- c. le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- d. le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possano riferire sul fatto;
- e. l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- g. l'Area Organizzativa Aziendale cui può essere riferito il fatto;
- h. indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
- i. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste nel presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## **6 – Tutela del segnalante**

L'identità del segnalante deve essere mantenuta anonima sin dall'inizio della segnalazione dell'illecito. Pertanto coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivolta all'accusato solo nei casi in cui, in alternativa:

- vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'accusato. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti.

Il Responsabile che riceve informazioni da un proprio collaboratore relativamente ad un illecito o ad una irregolarità, è tenuto a tutelarne l'identità.

In caso di omissione e di mancata protezione dell'anonimato del collaboratore segnalante, il Responsabile risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **7 – Segnalazione di discriminazioni**

I dipendenti che segnalano al Responsabile condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione.

### **8 – La responsabilità del segnalante**

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia e/o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno attivate azioni per far rispondere il segnalante di responsabilità penale nonché un procedimento disciplinare.

### **9 – Procedure per la segnalazione**

La segnalazione potrà essere effettuata direttamente attraverso l'utilizzo del modulo preimpostato scaricabile dal sito istituzionale internet nell'area "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti".

Il modulo chiede la compilazione dei campi secondo le indicazioni date ai fini di poter riscontrare la fondatezza dei fatti denunciati e dare, in caso di riscontro positivo, seguito alla segnalazione.

È indispensabile che la segnalazione sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante. Le segnalazioni esplicitate nel modulo seguente possono essere presentate ai seguenti recapiti:

- consegna a mano presso l'ufficio del Direttore dell'ASP di Pescara, con sede in Piazza Italia n. 30 – 65121 Pescara (lunedì, mercoledì, venerdì dalle 8:00 alle 13:00);
- mediante servizio postale tramite raccomandata A/R o posta ordinaria al seguente indirizzo: ASP – Azienda pubblica di Servizi alla Persona, sede operativa Piazza Italia n. 30 – 65121 Pescara;
- mediante posta elettronica certificata all'indirizzo [amministrazione@pec.asp.pe.it](mailto:amministrazione@pec.asp.pe.it);
- mediante posta elettronica all'indirizzo [gestione@asp.pe.it](mailto:gestione@asp.pe.it).

Per segnalare l'illecito direttamente all'ANAC: link dedicato sulla home page del sito istituzionale dell'ASP della Provincia di Pescara oppure entrando nel sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e cercando la sezione dedicata alla modulistica che ad oggi si trova in:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

### **11 – Sensibilizzazione, promozione e formazione sul tema del “whistleblowing”**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di sensibilizzare i dipendenti, invia agli stessi il presente disciplinare dell'istituto “whistleblowing” e la procedura per il suo utilizzo. Possono essere previste inoltre apposite giornate formative.