

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING:
PROCEDURE PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI
E STRUMENTI DI TUTELA DEL SEGNALEANTE**

Art. 1 - Principi generali e fonti normative

Le presenti disposizioni disciplinano le modalità organizzative e forniscono le istruzioni operative in materia di segnalazione di illeciti, malpratiche amministrative, violazioni disciplinari, fatti corruttivi o reati in genere che non si risolvano in semplici insoddisfazioni della qualità del servizio, ma riguardino specifici fatti di violazione di procedure amministrative o regole di comportamento del dipendente dell'ARPAM e delle aziende o dei soggetti che con la stessa collaborano.

Il presente regolamento intende inoltre disciplinare le forme di garanzia e tutela che le vigenti disposizioni pongono a favore del segnalante, in particolare prevedendo che:

- l'amministrazione predisponga idonei sistemi di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (comma 2 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001);
- l'identità del segnalante debba essere protetta (comma 3 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001); nel procedimento disciplinare, 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 solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- la denuncia sia sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 (comma 4 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001).

Costituiscono in ogni caso norme di riferimento le disposizioni:

- dell'art. 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", laddove viene introdotto l'art. 54bis nel corpo del Testo Unico del Pubblico Impiego D. Lgs. 165/2001;
- della 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", di modifica dello stesso art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- dell'art. 8 del "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici" DPR n. 62/2013;
- dell'art. 7 del "Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'ARPAM" adottato con Determina n. 112/DG del 21.7.2014;
- delle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Delibera CiVIT n. 72 del 11/09/2013);
- delle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (Delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016);
- delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" adottate dall'ANAC con Determinazione n. 6 del 28/04/2015;

- della Delibera 30/10/2018 n. 1033 dell'ANAC "Regolamento sul potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)";
- del D. Lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in particolare laddove è previsto per il lavoratore l'obbligo di tempestiva segnalazione delle anomalie presenti in attrezzature, sostanze, materiali e dispositivi (art. 20);
- del Terzo Piano di Azione "Open Government in Italia 2016-2018", Azione "Partecipazione e Accountability", Programma "Sostegno e tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- del Decreto Legislativo n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- del Regolamento (UE) n. 2016/679 "General Data Protection Regulation".

A garanzia della trasparenza e dell'efficacia del processo di gestione delle segnalazioni qui definito, ove nuove disposizioni normative intervenissero a modificare, in tutto o in parte, quanto indicato nel presente regolamento, ARPAM è tenuta a provvedere al conseguente adeguamento mediante esplicita revisione e approvazione dello stesso, da adottarsi nel termine massimo di sei mesi dalla loro entrata in vigore, o nel più breve termine eventualmente disposto dalle nuove norme.

Art. 2 - Definizioni e abbreviazioni

Si intende per "**whistleblowing**" (percorso di **segnalazione**) il processo afferente tutte le attività correlate alla gestione delle segnalazioni ed alla loro regolamentazione (ambito oggettivo e soggettivo, invio, ricezione, trattamento, tutele, ecc.); tale gestione deve in ogni caso essere improntata alla incentivazione dei comportamenti collaborativi e alla protezione dei segnalanti. In senso più puntuale, il termine può altresì riferirsi alla sola "**segnalazione**", cioè alla comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare danno, anche solo d'immagine, all'organizzazione stessa nonché a terzi, nonché laddove si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Sono definiti "**canali di comunicazione**" i canali individuati dall'Agenzia quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso cui veicolare le segnalazioni.

I soggetti (attivi e passivi) coinvolti nel percorso di segnalazione sono individuati e definiti nel successivo articolo 4, punto 4.1.

Nel testo regolamentare vengono usate le seguenti abbreviazioni:

ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
RPCT	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
URSI	Ufficio per la ricezione delle segnalazioni di illeciti
PTPCT	Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
Linee Guida ANAC	Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. <i>whistleblower</i>)" (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 110 del 14 maggio 2015)
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari
CiVIT	Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche

Art. 3 - Contenuti del sistema di segnalazione

Le segnalazioni meritevoli di tutela oggetto del presente regolamento sono individuate in quelle riguardanti fatti o condotte illecite di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione con l'Agenzia nel caso di dipendente/collaboratore dell'ente o, se persona esterna/estranea, nell'ambito dei procedimenti amministrativi in cui agisca quale interessato o controinteressato.

Esse afferiscono, in dettaglio, alle seguenti tipologie¹:

a) segnalazione da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o una irregolarità all'interno dell'Agenzia, di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio della attività lavorativa e che possa riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico;

¹ In conformità a quanto indicato dalle Linee guida ANAC "le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono pertanto non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del C.P. (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro"

b) segnalazione da parte di utenti (persone fisiche, persone giuridiche o associazioni) o cittadini che intendono denunciare un illecito o una irregolarità in relazione a rapporti intercorsi con strutture e funzionari dell'Agenzia;

c) segnalazioni da parte di dipendenti, collaboratori, utenti (persone fisiche, persone giuridiche o associazioni) o cittadini, in relazione a riscontrate violazioni dei Codici di comportamento nazionale e agenziale, eventualmente diverse da quelle di cui ai punti che precedono, o a fini di miglioramento dello stesso Codice di comportamento di ARPAM.

In accordo con le norme vigenti, sono da escludere dalle presenti disposizioni le segnalazioni che abbiano ad oggetto fatti e comportamenti vaghi e/o imprecisi, non supportati da elementi oggettivi di valutazione, o avviate sulla sola base di testimonianze indirette o informazioni sommarie da altri ricevute. Allo stesso modo, la segnalazione non può riguardare lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente altrimenti disciplinate².

Al fine di meglio definire l'ambito oggettivo delle segnalazioni ricevibili e nell'impossibilità di elencare in modo onnicomprensivo i possibili reati o irregolarità che possono costituire oggetto della segnalazione, a titolo meramente esemplificativo, si precisa che la segnalazione può riguardare azioni, comportamenti o omissioni:

- a) che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, truffa, furto, minaccia, violenza privata);
- b) suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- c) che costituiscono violazioni ai Codici di comportamento e ai Codici disciplinari (es.: mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori; utilizzo scorretto o per fini personali dei beni o del personale dell'Agenzia), che configurino condotte discriminatorie nei confronti dei segnalanti, nonché siano suscettibili di arrecare danno all'immagine dell'Agenzia;
- d) che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e/o che possono comportare danni patrimoniali all'Agenzia o altra pubblica amministrazione o alla collettività.

ARPAM provvede a pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali" > "Atti Generali" del sito web istituzionale, quale misura ulteriore di prevenzione della corruzione, oltre ai Codici di Comportamento generale e agenziale, i regolamenti a valenza esterna ed interna adottati dall'Agenzia nella loro forma integrale e nel testo aggiornato/vigente. Inoltre, a garanzia della maggiore informazione a dipendenti e cittadini, è disposta la pubblicazione del presente regolamento, in forma separata, nella medesima sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti" > "Anticorruzione", assieme alla indicazione della procedura e della modulistica utilizzabili.

² In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello precipuo di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - ANAC ha precisato che non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, *"in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche"*.

Si considerano in ogni caso rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità compiuti, nell'accezione più ampia, a danno dell'interesse pubblico, anche con riferimento alla definizione corrente di "abuso della fiducia pubblica e del potere per l'ottenimento di vantaggi privati"³.

Art. 4 - Soggetti del sistema di segnalazione

4.1 Definizioni

I soggetti coinvolti nel sistema di segnalazione, come definito al precedente art. 2, sono individuati come segue:

- a) si intende per "**whistleblower**" o **segnalante** chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo; egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. La definizione viene qui usata non soltanto per identificare, in senso riduttivo, il dipendente dell'ARPAM, ma si estende ai soggetti esterni e/o dipendenti delle aziende che con la stessa collaborano, e comunque a tutti i collaboratori che a qualsiasi titolo si trovino ad operare all'interno delle strutture di ARPAM. Modalità particolari sono inoltre definite nel caso la segnalazione pervenga da soggetti esterni/estranei alle strutture dell'Agenzia. Possono pertanto rientrare nella presente definizione, a titolo di esempio, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori e i loro collaboratori e, in generale, gli stakeholders dell'Agenzia. Al segnalante, nel caso si tratti di dipendente dell'Agenzia, è assicurata una adeguata protezione rispetto a condotte vessatorie, persecutorie e discriminatorie o comunque ritorsive, come indicato al successivo articolo 5;
- b) si intende per **segnalato** il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o dell'irregolarità rappresentati nella segnalazione;
- c) si intende per **destinatario** della segnalazione: il soggetto, i soggetti, l'organo dell'Agenzia aventi il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione.

4.2 Soggetti ed organi dell'Agenzia

In accordo alle vigenti disposizioni, l'Agenzia individua nella figura del **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (RPCT) di cui all'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 il soggetto funzionalmente competente a conoscere e ricevere segnalazione di eventuali fatti illeciti (*destinatario*), anche al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

³ definizione utilizzata da Transparency International

In alternativa alla segnalazione al RPCT, resta ferma la possibilità da parte del segnalante di inviare la propria segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche attraverso l'applicazione informatica "Whistleblowing" riservata a dipendenti e collaboratori messa a disposizione dall'Autorità⁴, o presentare denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. Come indicato al punto 7.2 del PNA 2016 (Deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016), si evidenzia che *"non vi è una gerarchia fra i canali di segnalazione previsti dal legislatore, non dovendosi, pertanto, sanzionare disciplinarmente il dipendente che non si rivolge all'interno della propria amministrazione per denunciare situazioni di maladministration"*.

Nel caso in cui il RPCT e il segnalato coincidano, ferme restanti le alternative elencate nel precedente periodo, la segnalazione va in via generale inviata all'ANAC, che la tratterà con le modalità previste nella Parte III, punto 4.2, delle Linee guida adottate con Determinazione n. 6/2015.

In relazione all'organizzazione dell'Agenzia, caratterizzata da una presenza diffusa su tutto il territorio regionale (n. 1 sede centrale e n. 5 dipartimenti provinciali), ARPAM può affiancare al RPCT, nel percorso di gestione del whistleblowing, un gruppo di lavoro dedicato - denominato "Ufficio per la ricezione delle segnalazioni di illeciti (URSI)" - formato da un minimo di due a un massimo di quattro dipendenti aventi adeguate competenze e formazione - ai cui componenti, nominati con apposito atto organizzativo, spetta il compito di coadiuvare il RPCT nella ricezione delle segnalazioni e nell'accertamento della loro fondatezza.

I componenti dell'URSI sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità che la legge e altre fonti normative pongono in capo al destinatario della segnalazione, sia che esso coincida o meno con il RPCT; agli stessi si applica altresì l'obbligo di astensione nell'eventualità di ipotetici conflitti di interesse o, comunque, ove venga meno il presupposto di terzietà nei confronti delle segnalazioni e dei soggetti coinvolti da queste.

Di tale ufficio non possono far parte i componenti dell'ufficio procedimenti disciplinari, per il ruolo di terzietà dello stesso nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati. Parimenti, non possono essere designati quali componenti dell'URSI i responsabili degli uffici e i dipendenti operanti nelle aree di rischio individuate dall'art. 1, comma 16, della L. 190/2012⁵.

5. Tutela del segnalante

5.1 Normativa e indicazioni generali

Al segnalante sono garantite le forme di tutela previste dall'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017.

⁴ <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

⁵ (omissis) le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.

È pertanto riservata al segnalante la garanzia della riservatezza della sua identità, nelle forme e modi previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Allo stesso modo, se dipendente o collaboratore dell'Agenzia, secondo la definizione di cui al comma 2 del medesimo articolo, egli non può, in ragione della segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, come indicato al comma 1 del medesimo articolo.

5.2 Forme di tutela

ARPAM garantisce al segnalante le forme di tutela di seguito espresse.

a) Garanzia di riservatezza dell'identità.

L'identità del segnalante è tenuta riservata nelle forme e modi previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e pertanto non può essere rivelata sin dalla fase di invio/ricezione della segnalazione. A tal fine, sono individuati nella apposita procedura definita dal presente regolamento, tutte le azioni, i mezzi e i comportamenti atti a preservarne la riservatezza.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare 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.

In accordo a quanto stabilito dalle Linee Guida 2015, si affida all'Ufficio Procedimenti Disciplinari – il cui responsabile, a sua volta, potrà venire a conoscenza dell'identità del segnalante soltanto nel caso di richiesta di valutazione da parte del segnalato - il compito di valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in caso di accoglimento che di diniego dell'istanza, il responsabile dell'UPD è tenuto a motivare la scelta, come definito dalla Legge n. 241/1990. Sul responsabile dell'UPD gravano gli stessi doveri di comportamento volti alla tutela della riservatezza del segnalante cui sono tenuti il RPCT e gli eventuali componenti dell' URSI o altro gruppo di supporto individuato dall'Agenzia.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 54bis del D. Lgs. 165/2001, la segnalazione è comunque sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della legge n. 241/1990.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, ivi compreso quanto disposto dalle norme sulla tutela dei dati personali vigenti nel tempo.

b) Tutela contro **ritorsioni o comportamenti discriminatori.**

ARPAM pone in essere ogni azione e/o provvedimento necessari affinché non sia consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono considerati azioni ritorsive o comportamenti discriminatori il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie o minacce sul luogo di lavoro, l'esclusione dal normale flusso informativo e relazionale sul luogo di lavoro (ivi compreso il diniego di accesso alla formazione), e comunque qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro fortemente disagiate se non addirittura intollerabili per il dipendente segnalante, o ne limitino l'esercizio dei diritti garantiti in costanza di rapporto di lavoro.

Medesima tutela è garantita al soggetto o soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni (RPCT, membri dell'URSI e dell'UPD, ecc.), affinché non subiscano pressioni o discriminazioni, dirette o indirette.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, per quanto attiene alle modalità, soggetti e adempimenti conseguenti la denuncia di ritorsioni o comportamenti discriminatori a danno del segnalante, si fa inoltre riferimento a quanto stabilito al punto B.12.2 "*Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower*" della Delibera CIVIT n. 72 dell'11/09/2013 – PNA – Allegato 1⁶, per quanto applicabile in

⁶ Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

a) deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

b) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

c) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

ARPAM, ai fini della immediata valutazione e dell'avvio dei procedimenti disciplinari o delle ulteriori azioni a danno del dipendente che li abbia posti in essere.

Ai sensi dei commi 7 e 8 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001:

- è a carico dell'Agenzia dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione;
- gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Agenzia sono nulli;
- il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015.

5.3 Esclusioni e cessazione della tutela

Come previsto dall'art. 54-bis, co. 9, del d.lgs. 165/2001 le predette tutele 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/segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa, e cessa comunque al momento dell'accertamento delle relative responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione) o civile (responsabilità ex art. 2043 c.c.) mediante sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante⁷ (Linee guida ANAC 2015).

Le disposizioni a tutela della riservatezza dell'identità e di esclusione dall'accesso documentale non possono comunque applicarsi ai casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

5.4 Tutela dei consulenti e collaboratori dell'Agenzia a qualsiasi titolo e dei soggetti esterni segnalanti

Il novellato comma 2 dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 dispone che le tutele di cui al presente regolamento si estendono ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Agenzia stessa.

Rientrano tra questi, anche in accoglimento dell'indicazione formulata da ANAC nelle Linee Guida 2015, i consulenti o collaboratori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, che svolgono la propria attività all'interno o in favore dei pubblici uffici, o che realizzano opere in favore dell'Agenzia, individuati ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", ai quali sono estesi, per

d) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

⁷ Linee guida ANAC 2015, parte II, punto 4

quanto compatibili, gli obblighi di condotta che lo stesso codice stabilisce per i dipendenti pubblici.

5.5 Segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

Ai fini del perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, in materia di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale si applicano le disposizioni di cui all'art. 3, commi 1 e 2, della Legge 30 novembre 2017 n. 179, di modifica dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

In sede di comunicazione all'organo deputato a riceverli, la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine di notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 179/2017.

6. Segnalazioni anonime

Il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, naturalmente nel presupposto che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, quindi, nella previsione della norma il soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile, in quanto la *ratio* della disposizione normativa è fondata sul solo caso di segnalazioni provenienti da segnalanti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque ferma la possibilità per ARPAM di prendere in considerazione, per l'avvio delle azioni conseguenti che siano ritenute necessarie, anche segnalazioni anonime, purché queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, cioè siano in grado di far emergere comportamenti, fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati e non generalizzati.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene in ogni caso attraverso canali distinti e separati da quelli afferenti il processo di gestione del whistleblowing di cui al presente regolamento, né possono ovviamente ad essi riferirsi gli istituti di tutela di cui alle norme vigenti e come definiti in ARPAM al precedente art. 5.

7. Soggetti cui compete l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria

Non rientra nel campo di applicazione del presente regolamento di gestione del whistleblowing e dei correlati istituti di tutela la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati dal dovere di riferire senza ritardo all'Autorità Giudiziaria in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale hanno infatti un diverso rilievo, in quanto la disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

La segnalazione al RPCT o all'ANAC, o agli altri organismi ed autorità preposti, non sostituisce infatti, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria, pur consentendo al destinatario di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

8. Procedura di segnalazione

Per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione, ARPAM definisce il sistema di gestione delle segnalazioni improntandolo alla:

- gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un *iter* procedurale definito e adeguatamente comunicato;
- tutela della riservatezza dell'identità del dipendente o altro soggetto che effettua la segnalazione;
- tutela del soggetto o dei soggetti che gestiscono le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati;
- garanzia per il segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

A tal fine, l'Agenzia prevede le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non, nei casi previsti, nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato; ciò a motivo del fatto, già ricordato, che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa, assicurando altresì la sottrazione della denuncia all'accesso di cui all'art. 22 e ss. della Legge n. 241/1990.

Prendendo a riferimento il modello proposto da ANAC nelle Linee Guida 2015 – Allegato 1a, ARPAM definisce pertanto come di seguito descritta la procedura per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite – whistleblowing, opportunamente distinguendo, ove necessario, il caso delle segnalazioni provenienti dall'interno (dipendenti, collaboratori, ecc.) da quello delle segnalazioni provenienti dall'esterno (soggetti terzi, stakeholders, ecc.).

FASE	DESCRIZIONE	INDICAZIONI OPERATIVE
1	INVIO DELLA SEGNALAZIONE	<p>Modulo per la segnalazione</p> <p><u>Procedura A) Segnalazioni provenienti dall'interno dell'Agenzia</u> Il segnalante invia la segnalazione compilando il modulo reso disponibile da ARPAM (Procedura A) sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti > Prevenzione della Corruzione".</p> <p><u>Procedura B) Segnalazioni provenienti da soggetti esterni all'Agenzia</u> Il segnalante invia la segnalazione compilando il modulo reso disponibile da ARPAM (Procedura B) sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti > Prevenzione della Corruzione".</p> <p>Detti moduli vengono allegati al presente documento quale parte integrante e sostanziale.</p> <p>Al modulo, che raccoglie gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza di quanto segnalato, va allegata tutta la documentazione che il segnalante ritiene utile presentare al fine della più accurata valutazione del caso.</p> <p>Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali in quest'ultimo indicati. Risulta comunque indispensabile che la segnalazione sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni, i dati ed i documenti atti a individuare inequivocabilmente gli autori e la natura della condotta illecita.</p> <p>Qualunque sia la forma utilizzata, la segnalazione dovrà contenere apposita autorizzazione al trattamento dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, Reg. UE 2016/679 e d.lgs. 101/2018) e presentata unitamente a copia del documento di identità del segnalante.</p> <p>Modalità di invio</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tramite <u>posta elettronica</u>: il modulo di segnalazione, firmato in originale e scannerizzato oppure firmato digitalmente, va inviato in formato pdf all'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@ambiente.marche.it appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni; l'indirizzo di posta elettronica è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia ed è monitorato esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza con l'ausilio dei membri dell'Ufficio per la ricezione delle segnalazioni; b) tramite <u>servizio postale</u> o posta interna: occorre in questo caso che la segnalazione sia inserita in doppia busta chiusa che all'esterno rechi l'indirizzo "Responsabile Anticorruzione ARPAM, presso Direzione Generale, Via Ruggeri n. 5, 60131 Ancona"; sulla busta interna andrà apposta la dicitura "Al RPCT – Riservata Personale – Contiene segnalazione"; c) nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della Corruzione e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie (URS) la segnalazione può essere inviata ad uno dei soggetti alternativi al RPCT (punto 4.2 del presente regolamento) nonché all'ANAC-Ufficio Vigilanza Anticorruzione, utilizzando in quest'ultimo caso il <u>modulo</u> e le modalità pubblicate sul sito dell'Autorità. <p>Fuori dai casi di cui alla precedente lettera c), la segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto interno ad ARPAM diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione deve essere tempestivamente inoltrata al RPC a cura del ricevente.</p>

		<p>All'atto del ricevimento, la segnalazione sarà registrata in apposito protocollo riservato e custodita con modalità tali da garantire la massima riservatezza sia in merito all'identità del segnalante che ai soggetti/fatti segnalati.</p> <p>Nel caso in cui i dati ed i documenti oggetto della segnalazione contengano dati sensibili, il trattamento avviene secondo quanto stabilito dal d.lgs. n. 196/2003 "Codice sulla privacy", Reg. UE 2016/679 e d.lgs. 101/2018.</p>
2	PRESA IN CARICO	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione o un componente dell'URSI prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessari, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.</p> <p>In particolare, il RPC avrà cura di occultare l'identità del segnalante, ove presente, in tutti i documenti la cui consultazione da parte di terzi sia necessaria per l'esame della segnalazione.</p>
3	ESAME	<p>Il RPC, con il supporto dell'URSI, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.</p> <p>In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto, Ufficio Procedimenti Disciplinari, Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC, Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>L'istruttoria e la valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovranno concludersi entro 180 giorni dal ricevimento della segnalazione.</p>
4	CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	<p>Terminato l'esame della segnalazione e operate le necessarie valutazioni, il procedimento si conclude con l'archiviazione o con la trasmissione di tutti gli atti relativi alla segnalazione ad uno o più soggetti indicati al punto precedente, per i provvedimenti di competenza conseguenti.</p> <p>Copia della documentazione viene conservata a cura del RPC, con modalità tali da garantire, a norma di legge, la sicurezza e la massima riservatezza sia in merito all'identità del segnalante che ai soggetti/fatti segnalati.</p>
5	INFORMAZIONE E RENDICONTAZIONE	<p>Al segnalante è garantita adeguata informazione durante tutte le fasi del procedimento; in particolare egli viene informato del momento della presa in carico della segnalazione, e dell'esito del procedimento (archiviazione, trasmissione agli organi competenti); è altresì garantita al segnalante la possibilità di chiedere aggiornamenti o riscontri in merito alla propria segnalazione, ma anche di fornire, prima della conclusione del procedimento, ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto o i fatti segnalati siano proseguiti, aggravati o presentino ulteriori elementi di valutazione.</p> <p>Il RPC dà infine notizia annualmente, all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, avendo cura di garantire in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.</p>

La procedura qui descritta, attualmente gestita da ARPAM in forma manuale, potrà essere in tutto o in parte automatizzata.

Rileva in merito ricordare che ANAC, come già indicato al punto 4.1 delle Linee Guida 2015, si è dotata di un modello gestionale informatizzato che, nella garanzia della sicurezza informatica e della riservatezza delle informazioni trattate, prevede l'uso di una apposita applicazione informatica, denominata "Whistleblowing", per l'efficace gestione delle segnalazioni effettuate da dipendenti pubblici e loro assimilati con evidenza di ruoli, fasi e forme di tutela (Comunicato ANAC dell'8/2/2018)

Il terzo Piano di Azione "Open Government in Italia 2016-2018"⁸ prevede inoltre, in seno all'Azione "Partecipazione e Accountability", il programma "Sostegno e tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowers*)" contenente, fra l'altro, l'impegno dell'ANAC a fornire in riuso gratuito il software e la relativa documentazione per tutte le amministrazioni che ne faranno richiesta.

ARPA Marche esprime sin d'ora la propria volontà ad accedere, nel momento in cui saranno rese disponibili, alle forme di riuso della suddetta piattaforma e a valutarne con favore l'implementazione attiva nelle proprie procedure di gestione del whistleblowing.

9. Pubblicità e formazione

Il presente regolamento è sottoposto alle forme di pubblicità previste dalle leggi vigenti in materia di atti della Pubblica Amministrazione.

Parimenti, a garanzia della maggiore informazione a dipendenti e cittadini, è disposta la pubblicazione del presente regolamento nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti" > "Anticorruzione" del sito istituzionale dell'Agenzia, assieme alla indicazione della procedura e della modulistica utilizzabili.

Al fine di sensibilizzare quanto più possibile il proprio personale dipendente, si stabilisce infine che il presente documento e le disposizioni in esso contenute:

- siano adeguatamente illustrate in seno ai programmi di formazione specifica "Anticorruzione" annualmente approvati ai sensi del vigente PTPC;
- possa essere oggetto di apposite informative, qualora il RPC ritenga opportuno comunicare al personale aspetti peculiari, andamenti, riflessioni sul presente sistema di gestione del whistleblowing, al fine di aumentarne la conoscenza e la consapevolezza dei termini di utilizzo.

10. Entrata in vigore e norma di rinvio

Le disposizioni qui contenute potranno essere, nel tempo, modificate qualora mutamenti normativi o organizzativi o fondate ragioni di opportunità lo rendessero necessario, oppure, in assenza di variazioni, semplicemente riconfermate mediante apposito richiamo nei successivi atti adottati dall'Agenzia.

Per quanto non espressamente disposto o richiamato nel presente documento, fanno fede le disposizioni normative vigenti in materia, con particolare riferimento a

- art. 54-*bis* del Testo Unico del Pubblico Impiego D. Lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la

⁸ Pubblicato il 20 settembre 2016 e disponibile al link <http://open.gov.it/2016/09/20/pubblicazione-terzo-nap/>

repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione” e modificato con legge n. 179/2017;

- art. 8 del “Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici” DPR n. 62/2013;
- art. 7 del “Codice di Comportamento dei Dipendenti dell’ARPAM” adottato con Determina n. 112/DG del 21.7.2014;
- D. Lgs. n. 81/2008;
- “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” adottate dall’ANAC con Determinazione n. 6 del 28/04/2015;
- Delibera 30/10/2018 n. 1033 dell’ANAC “Regolamento sul potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Delibera CiVIT n. 72 del 11/09/2013);
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (Delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016);
- Legge n. 241/1990.

Allegati:

- Modulo di segnalazione: Procedura A
- Modulo di segnalazione: Procedura B



**GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING:
MODULO PER LA SEGNALEZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ
DA PARTE DI DIPENDENTI/COLLABORATORI ARPAM
(PROCEDURA A)**

Sezione 1 – Dati del segnalante

(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza ARPAM)

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice fiscale	
Qualifica e profilo attuali	
Unità organizzativa e sede di servizio attuali	
Qualifica e profilo all'epoca del fatto segnalato	
Unità organizzativa e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Email	

Sezione 2 – Dati e notizie sulla segnalazione

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto (Responsabile Anticorruzione, ANAC, Cortei dei Conti, Autorità Giudiziaria,..)	Data segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata inviata ad altri soggetti:

--



Periodo o data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome, qualifica; possono essere indicati più soggetti)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale <input type="checkbox"/> Contratti <input type="checkbox"/> Vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/> Autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni, verifiche, controlli <input type="checkbox"/> Violazione dei codici di comportamento <input type="checkbox"/> Altro (specificare _____)
Descrizione del fatto	
La condotta è illecita perché (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Viola il codice di comportamento o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare <input type="checkbox"/> Arreca un danno patrimoniale all'ente o altra amministrazione <input type="checkbox"/> Arreca un danno all'immagine dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Viola le norme ambientali e la sicurezza sul lavoro <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di malagestione delle risorse pubbliche (sprechi, <input type="checkbox"/> Costituisce una misura discriminatoria nei confronti del dipendente che ha segnalato illeciti <input type="checkbox"/> Altro (specificare _____)

Documenti allegati: ☐ Fotocopia documento di identità (non necessaria solo se il documento è firmato digitalmente)
☐ documentazione a corredo della denuncia (specificare: _____)

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del DPR 445/2000. Il segnalante autorizza altresì il trattamento manuale e automatizzato dei propri dati personali ai sensi del d.lgs. 196/2003 (Codice sulla privacy), del Reg. UE 2016/679 e del d.lgs. 101/2018 per i fini correlati al presente procedimento.

Data _____

Firma _____

**GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING:
MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ
DA PARTE DI SOGGETTI ESTERNI AD ARPAM
(PROCEDURA B)**

Sezione 1 – Dati del segnalante

(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza ARPAM)

Nome del segnalante	
Cognome del segnalante	
Codice fiscale	
Luogo e data di nascita	
Indirizzo (Via, n. civico, Città, Pr., CAP)	
Telefono	
email	
La segnalazione è presentata in qualità di:	<input type="checkbox"/> privato cittadino <input type="checkbox"/> rappresentante legale, presidente, membro dell'organismo (specificare) _____ con sede in _____ via _____ n. ____ CAP _____ telefono _____ email _____

Sezione 2 – Dati e notizie sulla segnalazione

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto (Responsabile Anticorruzione, ANAC, Cortei dei Conti, Autorità Giudiziaria,..)	Data segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata inviata ad altri soggetti:

--

Periodo o data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome, qualifica; possono essere indicati più soggetti)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	<input type="checkbox"/> Reclutamento del personale <input type="checkbox"/> Contratti <input type="checkbox"/> Vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/> Autorizzazioni <input type="checkbox"/> Ispezioni, verifiche, controlli <input type="checkbox"/> Violazione dei codici di comportamento <input type="checkbox"/> Altro (specificare _____)
Descrizione del fatto	
La condotta è illecita perché (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Viola il codice di comportamento o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare <input type="checkbox"/> Arreca un danno patrimoniale all'ente o altra amministrazione <input type="checkbox"/> Arreca un danno all'immagine dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Viola le norme ambientali e la sicurezza sul lavoro <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di malagestione delle risorse pubbliche (sprechi, utilizzo scorretto delle attrezzature o del personale, ecc.) <input type="checkbox"/> Costituisce una misura discriminatoria nei confronti del dipendente che ha segnalato illeciti <input type="checkbox"/> Altro (specificare _____)

Documenti allegati: ☐ Fotocopia documento di identità (non necessaria solo se il documento è firmato digitalmente)
☐ documentazione a corredo della denuncia (specificare: _____)

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del DPR 445/2000. Il segnalante autorizza altresì il trattamento manuale e automatizzato dei propri dati personali ai sensi del d.lgs. 196/2003 (Codice sulla privacy), del Reg. UE 2016/679 e del d.lgs. 101/2018 per i fini correlati al presente procedimento.

Data _____

Firma _____