



arta abruzzo
agenzia regionale per la tutela dell'ambiente
Direzione Generale

REPERTORIO

ANNO	NUMERO
2016	61

**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

<input checked="" type="checkbox"/>	ORIGINALE
<input type="checkbox"/>	COPIA

NUMERO 61 DEL REGISTRO DATA DI ADOZIONE 02/08/2016

OGGETTO: Approvazione procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower).

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che, all'art. 1, comma 51, ha modificato il D.Lgs. 165 del 2001, inserendovi l'articolo 54-bis, in virtù del quale è stata introdotta nell'ordinamento italiano una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni;

- l'art 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone testualmente:

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni»

- Il D.P.R. n. 62/2013, Regolamento recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici";

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, che, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, elencate al Capitolo 3, prevede (punto 3.1.11) la "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)", dettando linee guida per la applicazione dell'istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

RICHIAMATE le linee guida formulate in materia dal PNA;

VISTA la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";

PRESO ATTO che con propria deliberazione n. 59 del 24/6/2015 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 dell'ARTA Abruzzo;

RITENUTO pertanto necessario approvare la procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (cd whistleblower) e relativo Allegato A di segnalazione, parti integranti e sostanziali del presente atto, che si applicherà ai dipendenti dell'ARTA Abruzzo

DATO ATTO che si provvederà a dare ampia diffusione al personale dipendente dell'approvazione della suddetta procedura;



SU PROPOSTA del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Agenzia;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Direttore Tecnico;

VISTO il parere favorevole di regolarità amministrativa reso dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

- 1) **di approvare** il documento recante "Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower)" e relativo Allegato A di segnalazione, parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) **di informare** tutto il personale dell'ARTA dell'approvazione della suddetta procedura;
- 3) **di pubblicare** sul sito web istituzionale, nelle apposite sezioni dedicate all'Anticorruzione ed alla Trasparenza, la Procedura ed il Modello di che trattasi;
- 4) **di dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo.





**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI
E IRREGOLARITÀ ("WHISTLEBLOWING")**

	PROCEDURA GESTIONALE	
--	-----------------------------	--

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	pag. 3
2. RIFERIMENTI.....	pag. 4
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	pag. 4
4. RESPONSABILITA'.....	pag. 4
5. MODALITÀ OPERATIVE.....	pag. 5
5.1 Oggetto della segnalazione.....	pag. 5
5.2 Contenuto della segnalazione	pag. 5
5.3 Responsabilità del/della segnalante	pag. 6
5.4 Modalità e destinatari della segnalazione	pag. 6
5.5 Gestione della segnalazione.....	pag. 7
5.6 Forme di tutela del whistleblower.....	pag. 8
5.6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	pag. 8
5.6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.....	pag. 9
6 ALLEGATO A	pag. 10



SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Con l'emanazione della così detta "Legge Anticorruzione" è stato introdotto nell'ordinamento italiano il nuovo istituto, di derivazione anglosassone, della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, ex art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (così detto "whistleblowing").¹

La presente procedura ha come scopo principale quello di incentivare l'emersione di episodi corruttivi attraverso la condivisione degli strumenti di tutela del segnalante (così detto "whistleblower") nonché dell'iter della segnalazione stessa, rimuovendo, quindi, i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali, appunto, dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, la presente procedura si propone di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono garantite dalla normativa.

E' utile sottolineare che, ai sensi dell'art. 1, comma 51 della L. 190/2012 e dell'art. 19, comma 5 della L. 114/2014, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha chiarito di essere competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E dunque possibile rivolgersi direttamente all'ANAC, la quale, nello svolgimento dell'attività di vigilanza successiva alle segnalazioni pervenute, valuterà la congruenza dei sistemi implementati da ciascuna Pubblica Amministrazione a fronte delle denunce del dipendente con le direttive stabilite nel Piano Nazionale Anticorruzione. Pertanto, i soggetti preposti a ricevere la segnalazione sono:

- l'Autorità giudiziaria;
- la Corte dei Conti;
- l'ANAC;
- il superiore gerarchico della Pubblica amministrazione di appartenenza.

La presente procedura è relativa alle ipotesi di segnalazione comunicate dal personale dipendente di ARTA Abruzzo² al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Agenzia (RPC).

¹ Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti):

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, (comma così modificato dall'art. 31, comma 1, legge n. 114 del 2014).

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni".

² Nella nozione di pubblico dipendente sono compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato quanto, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti, i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico. Inoltre, poiché il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62), estende i doveri di comportamento stabiliti per i pubblici dipendenti anche «ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione», si deve ritenere che anche la tutela del dipendente che segnala illeciti debba essere estesa alle menzionate categorie di soggetti non dipendenti da pubbliche amministrazioni, in costanza di rapporto di lavoro o collaborazione - (ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)").



2 RIFERIMENTI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) art. 54 bis;

Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) art. 1 comma 51;

Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, art. 31;

L. n. 241/1990 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) e ss.mm.ii.;

Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato dalla CIVIT con delibera 72 dell'11 settembre 2013;

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2015-2017 dell'ARTA Abruzzo, approvato con deliberazione n. 59 del 24 giugno 2015;

Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione - deliberazione ARTA Abruzzo n. 46 del 30 maggio 2016.

3 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Whistleblowing Termine anglosassone che definisce la segnalazione/denuncia, da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, ad individui o organizzazioni che hanno facoltà di agire in merito.

Whistleblower Colui/colei che effettua la segnalazione/denuncia o "segnalante"

ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione

RPC Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

PNA Piano Nazionale Anticorruzione

PTPC Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

4 RESPONSABILITÀ

Le responsabilità dell'applicazione della presente procedura ricadono sul RPC.

5 MODALITÀ OPERATIVE

5.1 Oggetto della segnalazione ³

Può costituire oggetto di segnalazione qualsiasi azione od omissione, commessa o tentata, che sia, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- penalmente rilevante;
- posta in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibile di arrecare un danno patrimoniale all'ente di appartenenza o altra amministrazione;
- suscettibile di arrecare un danno all'immagine dell'amministrazione di appartenenza;
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza del personale o dell'utenza, ovvero di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibile di concretizzarsi in un caso di malagestione delle risorse pubbliche (sprechi, mancato rispetto dei termini procedimentali, ecc);
- suscettibile di costituire una misura discriminatoria nei confronti del personale che ha segnalato l'illecito.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale, rivendicazioni o istanze del segnalante che rientrano invece nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per la quale occorre riferirsi alle procedure o regolamenti interni dell'Agenzia.

5.2 Contenuto della segnalazione

Il/la segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPC di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Agenzia;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;

³ Ad avviso dell'ANAC, le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, 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. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione di esso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione - (ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) ".

	PROCEDURA GESTIONALE	
--	-----------------------------	--

d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Per l'inoltro della segnalazione, l'Agenzia ha elaborato un apposito modello (mutuato da quello messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica) che dovrà essere utilizzato dal/dalla segnalante, allegato alla presente procedura e reperibile nella sezione "Amministrazione trasparente", del sito internet istituzionale, nella sottosezione "Organizzazione - Altri contenuti - Corruzione" ⁴.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del/della denunciato/a (si rimanda in merito al successivo paragrafo).

5.3 Responsabilità del/della segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/della segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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.

5.4 Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione, indirizzata al RPC dell'Agenzia, può essere presentata mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato "prevenzionecorruzione@artaabruzzo.it", accessibile unicamente al RPC ⁵.

Ogni segnalazione sarà inserita dal RPC in apposito registro delle segnalazioni, assegnando a ciascuna un numero progressivo.

⁴ Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi -, l'ANAC è dell'avviso che non sia necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. Si ritiene, invece, sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato - (ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)").

⁵ La gestione della raccolta della segnalazione per mezzo della sistema informatico appare in linea con la raccomandazione inserita nel PNA, secondo la quale: "La gestione delle segnalazioni attraverso il sistema informatico ha il vantaggio di non esporre il segnalante alla presenza fisica dell'ufficio ricevente e consente di "convogliare" le segnalazioni soltanto al corretto destinatario, preventivamente individuato in base alla competenza, evitando la diffusione di notizie delicate".

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, la segnalazione dovrà essere trasmessa all'ANAC, secondo le modalità previste sul sito dell'Agenzia alla voce "Organizzazione -> Altro -> Corruzione".

Secondo quanto previsto dal PNA "La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili".

Le segnalazioni eventualmente ricevute da qualsiasi altro/a dipendente dell'Agenzia devono essere tempestivamente inoltrate, a cura della persona ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPC, al quale è affidata la tenuta del registro delle segnalazioni.

Qualora chi effettua la segnalazione rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo/la esonera dall'obbligo di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

5.5 Gestione della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del/della segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPC potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Agenzia e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Agenzia (come ad esempio Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando di Polizia Locale, Agenzia delle Entrate). All'esito della verifica, qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata, il RPC può decidere, di archivarla. Qualora invece risulti fondata, il RPC, in relazione alla natura della violazione provvederà a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, nei casi più gravi;
- comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (comparto o dirigenza, a seconda delle situazioni) per l'avvio della relativa azione, nel caso in cui la commissione dell'illecito sia ascrivibile al personale tecnico/amministrativo (comparto o dirigenza);
- indicare alle strutture competenti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Agenzia.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Qualora la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della segnalazione effettuata.

5.6 Forme di tutela del whistleblower

5.6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del/della whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione⁶.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del/della segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni 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'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del/della segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del/della segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del/della segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del/della whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. 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 l. n. 241/90 s.m.i..

⁶ Poiché l'accertamento delle intenzioni del segnalante è complesso, l'Autorità ritiene che, secondo i principi generali, debba sempre presumersi la buona fede, salvo che non sia del tutto evidente che il segnalante nutra interessi particolari e specifici alla denuncia, tali da far ritenere che la sua condotta sia dettata da dolo o colpa grave. In ogni caso, qualora nel corso dell'accertamento dei fatti denunciati dovessero emergere elementi idonei a dimostrare che il segnalante ha tenuto un comportamento non improntato a buona fede, le tutele previste all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti - (ANAC "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (ed. whistleblower)";

5.6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Ai sensi della presente procedura, nei confronti del/della dipendente che effettua una segnalazione, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'ARTA Abruzzo.

Il/la dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del/della dipendente autore/autrice della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura 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/della dipendente autore/autrice della discriminazione;
- all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.



**MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**



<p>NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE/MATRICOLA (fatta eccezione per le segnalazioni anonime)</p>	
<p>QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (1)</p>	
<p>SEDE DI SERVIZIO</p>	
<p>TEL/CELL</p>	
<p>E-MAIL</p>	
<p>DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: (qualora ricorra la continuazione, indicare il luogo in cui è abitualmente commessa la violazione)</p>	<p>..... (giorno ed ora con il massimo grado di approssimazione)</p>
<p>AUTORE/I DEL FATTO (2)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
<p>LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: (qualora ricorra la continuazione, indicare il luogo in cui è abitualmente commessa la violazione)</p>	<p>..... (comune, indirizzo, dati identificativi dei locali)</p> <p>.....</p>
<p>RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO (3):</p>	<p><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;</p> <p><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;</p>
	<p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;</p> <p><input type="checkbox"/> altro (specificare)</p>



DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO) (4)	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (5)	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

LUOGO, DATA E FIRMA

.....

La segnalazione deve essere presentata mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione: prevenzionecorruzione@artaabruzzo.it .

- (1) Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
- (2) Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione
- (3) La segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.
- (4) La segnalazione deve contenere informazioni circostanziate, essere riferita a fatti riscontrabili conosciuti direttamente e non riportati da altri soggetti, oltre che confermabili da testimoni. In caso contrario non sarà presa in considerazione
- (5) Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione



Il Funzionario Istruttore/Estensore _____ Firma _____

Il Responsabile del Procedimento _____
Data 1-8-2016 _____ Firma Il Dirigente di Sezione Dott. Gianfranco Attili

Il Dirigente Proponente _____
Data 1-8-2016 _____ Firma Il Dirigente di Sezione Dott. Gianfranco Attili

VISTO per la copertura finanziaria nel bilancio d'esercizio:
NON NECESSITA _____ Il Funzionario Incaricato Dr. Salvatore Gizzi

Pareri espressi sulla PROPOSTA di Deliberazione del Direttore Generale ad oggetto:
Ciclo della performance: approvazione schede di budget anno 2016

Parere di regolarità amministrativa
FAVOREVOLE
Pescara, li 01.08.2016
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Marco Cacciagrano)
[Signature]

Parere di regolarità tecnica
FAVOREVOLE
Pescara, li 02/08/2016
IL DIRETTORE TECNICO
(Dr. Giovanni Damiani)
Giovanni Damiani

Annotazioni:

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Mario AMICONE
[Signature]
AGENZIA REGIONALE PER LA TRASPARENZA
ABRUZZO
SEDE CENTRALE
PESCARA

La presente deliberazione viene pubblicata nel sito internet dell'A.R.T.A. www.artaabruzzo.it -
Sezione Albo Pretorio - per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 02/08/2016.
Ufficio Affari Generali
[Signature]

Si attesta l'avvenuta pubblicazione delle presente deliberazione all'Albo on-line dell'Agenzia
dal _____ al _____
Ufficio Affari Generali

DELIBERA N. 61 DEL 02/08/2016 V. PAG. 15

