



## Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti e della relativa tutela

### Art. 1 - Finalità e oggetto

Il presente Regolamento è emesso in attuazione dell'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, e del D.P.R. 16 aprile 2013 n.62, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

La Legge 190/2012, art.1 c. 51, disciplina il c.d. *whistleblowing*, cioè la segnalazione di condotte illecite da parte del lavoratore che ne è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro all'interno della Pubblica Amministrazione.

Il *whistleblowing* rappresenta uno strumento potenzialmente determinante per contrastare i fenomeni corruttivi attraverso l'incremento del tasso di denuncia, poiché volto ad incentivare le segnalazioni e a tutela del denunciante.

La stessa ANAC ha più volte ribadito l'importanza di questo canale informativo, quale imprescindibile veicolo per scongiurare o arrestare tempestivamente la commissione di fatti illeciti, sottolineando al contempo l'importanza degli strumenti di tutela dell'identità dell'informatore forniti dalla norma, che incoraggiano in tal modo eventuali *whistleblowers* che desiderino preservare la riservatezza.

La *ratio* della norma è evidentemente quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La finalità del presente Regolamento è di favorire tra i dipendenti la comprensione e la pratica della segnalazione di illeciti come atto di manifestazione di senso civico che può facilitare l'emersione di fatti corruttivi o comunque pregiudizievoli per l'Azienda e per l'interesse collettivo di tutte le sue componenti e stimolare l'attivazione di misure preventive.

L'obiettivo specifico perseguito dal presente Regolamento è quello di fornire al dipendente che sia venuto a conoscenza di situazioni che prefigurano illeciti o fatti corruttivi – verificatisi all'interno dell'Azienda o comunque ad esso relativi - indicazioni chiare sulle modalità di trasmissione delle segnalazioni e sulle forme di tutela previste dall'ordinamento.

ACI Informatica tutela i dipendenti che segnalano illeciti garantendone l'anonimato fin dall'invio della segnalazione e per tutto il corso del procedimento e facendo rispettare il divieto di discriminazioni nei loro confronti, a norma dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001.

In questo Regolamento sono riportate le indicazioni relative alla procedura da seguire e all'iter dell'eventuale procedimento che viene attivato a fronte di una segnalazione circostanziata.

### Art. 2 - Definizione e contenuti delle segnalazioni di illeciti

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 (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter 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.

Le fattispecie da considerare come illeciti si estendono dunque oltre la rilevanza penale e comprendono anche azioni poste in essere in violazione del Codice Etico e di altre disposizioni normative, fatti suscettibili di arrecare pregiudizio al patrimonio o all'immagine dell'Azienda o suscettibili di arrecare danno alla salute e alla sicurezza dei dipendenti e dell'Azienda.

Il dipendente che segnala illeciti deve essere in grado di fornire elementi circostanziati della situazione illecita pervenuta a sua conoscenza.

Una segnalazione è ritenuta circostanziata se contiene, ove possibile, i seguenti elementi:

- ✓ le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'Azienda
- ✓ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi gli illeciti oggetto di segnalazione;
- ✓ se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che avrebbero posto in essere i fatti segnalati;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione.



### **Art. 3 - Canali e modalità per la segnalazione di illeciti**

ACI Informatica ha predisposto una pagina web nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di ACI Informatica ([www.informatica.aci.it](http://www.informatica.aci.it)), dove sono disponibili il presente Regolamento e il "Modulo per la segnalazione di illeciti".

Le segnalazioni di illecito devono essere comunicate secondo una delle seguenti modalità:

- ✓ compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" e inviandolo via email all'indirizzo di posta elettronica appositamente predisposto ([Anticorruzione@informatica.aci.it](mailto:Anticorruzione@informatica.aci.it)); tale indirizzo è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di ACI Informatica.
- ✓ compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" e inviandolo a mezzo posta prioritaria ad ACI Informatica (Via Fiume delle Perle, 24 – 00144 Roma) e indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con apposta sulla busta la dicitura "Riservata personale".

L'indirizzo di posta elettronica dedicato è presidiato esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e dalle unità di personale direttamente incaricate di tale compito dallo stesso RPCT.

Qualora la segnalazione dovesse essere trasmessa ad altre strutture, queste avranno cura di trasmettere la segnalazione direttamente al RPCT.

Per consentire le comunicazioni/segnalazioni da parte di soggetti esterni, le informazioni sono fornite anche tramite il sito internet di ACI Informatica ([www.informatica.aci.it](http://www.informatica.aci.it)), all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

### **Art. 4 - Gestione delle segnalazioni**

Il RPCT prende in esame le segnalazioni pervenute e, dopo aver assunto entro i trenta giorni successivi all'acquisizione della segnalazione ogni necessaria iniziativa di propria competenza, può decidere di procedere secondo le seguenti alternative:

- ✓ se le segnalazioni risultano essere non sufficientemente circostanziate, anche a seguito di verifiche preliminari, o hanno come oggetto fatti già processati o archiviati, procede alla loro archiviazione;
- ✓ se le segnalazioni risultano essere sufficientemente circostanziate e non vi si ravvisi una manifesta infondatezza del fatto, le inoltra, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:
  - la Direzione del Personale e l'OdV per i profili di competenza
  - l'Autorità Giudiziaria per i profili di competenza

In ogni caso, il RPCT trasmette le segnalazioni al Direttore Generale.

Il RPCT rende conto nella Relazione annuale sull'attuazione del Piano Triennale Anticorruzione delle segnalazioni di illeciti ricevute, archiviate e processate e può suggerire agli Organi competenti eventuali misure per correggere fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione evidenziati dalle segnalazioni.

### **Art. 5 - Tutela del dipendente che segnala illeciti**

#### *Tutela dell'identità del whistleblower*

L'identità del segnalante viene protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, solo con il consenso del segnalante e se la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

#### *Divieto di discriminazione*

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 dipendente che segnala al RPCT 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.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;



- può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico e/o alla Direzione del Personale, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;

*Sottrazione al diritto di accesso.*

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, e successive modificazioni, fatta eccezione per i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

In generale, dunque, la segnalazione non può 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, c. 1, lett. a), L. 241/1990.

**Art. 6 - Responsabilità del dipendente che segnala illeciti**

La procedura di cui all'art. 3 e le forme di tutela di cui all'art. 5 lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti 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 procedura di cui al presente Regolamento, 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 del presente Regolamento.

Il dipendente non può effettuare segnalazioni basate su meri sospetti o voci, sia per non coinvolgere indebitamente terzi, sia al fine di evitare che vengano svolte attività istruttorie o ispettive inutili e dispendiose.

**Art. 7 - Disposizioni finali**

Il presente Regolamento, proposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, è approvato dal Direttore Generale.

Esso è pubblicato sul sito di Aci Informatica ([www.informatica.aci.it](http://www.informatica.aci.it)) ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Le norme di questo Regolamento, per quanto compatibili, sono applicabili anche nel caso la segnalazione di illecito provenga qualsiasi altro componente dell'Azienda ovvero da esterni.