



**“CASA LANER”**  
**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**FOLGARIA**

AP\_PT001

Rev.02  
del 12/09/2018

Pagina 1 a 10

---

**WHISTLEBLOWING**  
**Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione**  
**delle segnalazioni di condotte illecite operate da**  
**dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici di beni**  
**o servizi che realizzano opere in favore dell’A.P.S.P.**

---

REDAZIONE	VERIFICA E CONTROLLO	APPROVAZIONE
Assistente Amministrativo Massimiliano Grott	Direttore Giovanni Bertoldi	Direttore Giovanni Bertoldi

**MODIFICHE/REVISIONI**

Rev.	Data	Oggetto della modifica
00	07/01/2016	Prima emissione
01	20/11/2017	Nuovo layout ed adeguamento normativo
02	12/09/2018	Adeguamento normativo

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02  del 12/09/2018</p> <p>Pagina 2 a 10</p>
---	--	---

**Sommario**

1. Premessa ..... 3

2. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ..... 4

3. Soggetto della segnalazione ..... 4

4. Segnalazione al RPCT ..... 4

5. Oggetto della segnalazione ..... 4

6. Contenuto della segnalazione ..... 5

7. Modalità e destinatari della segnalazione ..... 6

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione ..... 6

9. Forme di tutela del whistleblower (ai sensi dell’art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione) ..... 7

10. Segnalazioni anonime ..... 8

11. Segnalazioni ordinarie ..... 9

12. Segnalazioni di misure discriminatorie o ritorsive ..... 9

13. Responsabilità del whistleblower ..... 9

14. Disposizioni finali ..... 10

15. Allegati ..... 10

16. elenco destinatari ..... 10

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 3 a 10</p>
---	--	--

## 1. PREMESSA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dal presente protocollo è quello di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento

### CONTESTO NORMATIVO

Com'è noto l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.”) ha novellato il D. Lgs 165/01 prevedendo l'introduzione dell'articolo 54 bis rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, 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 PP.AA..

L' art. 54 bis, (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla recente Legge 179/2017, dispone testualmente che:

“ 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.” (...) Dispone inoltre:

“Le tutele di cui al presente articolo 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 di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”(omissis)

Infine estende la disciplina e le tutele anche “.....ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

Come indicato nella Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28/04/2015, il segnalante deve contare su una protezione efficace che gli eviti l'esposizione a misure discriminatorie.

Al riguardo si segnala che - nel mese di Aprile 2017 - sono stati pubblicati in G.U. i Regolamenti con cui l'A.N.A.C. disciplina la propria attività di vigilanza – rispettivamente - "in materia di prevenzione della corruzione", "in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari" e "sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013".

Infine, con il comunicato del 27 Aprile 2017 A.N.A.C. ha definito l'ambito di intervento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione evidenziando i casi in cui alla segnalazione non fanno seguito le attività di vigilanza o verifica.

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 4 a 10</p>
---	--	--

## 2. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Direttore dell’A.P.S.P., dott. Giovanni Bertoldi. Caratteristiche essenziali di tale ruolo è la sua indipendenza funzionale nei confronti di altre figure interne nonché di terzietà nei confronti delle segnalazioni e dei soggetti coinvolti da queste.

## 3. SOGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La disciplina del whistleblowing trova applicazione, sotto il profilo soggettivo, ai seguenti soggetti, anche diversi dai dipendenti dell’A.P.S.P.:

- a) dipendenti;
- b) collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto;
- c) lavoratori e collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell’A.P.S.P..

## 4. SEGNALAZIONE AL RPCT

Con riferimento ai destinatari della segnalazione, la normativa vigente indica che qualora il segnalante non effettui una denuncia all’autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all’A.N.AC., «riferisca al proprio superiore gerarchico».

Nella citata determinazione n. 6/2015, al fine di garantire una maggiore tutela della riservatezza dell’identità del segnalante all’interno dell’ente di appartenenza, ANAC evidenzia che occorre che il flusso di gestione delle segnalazioni venga avviato con l’invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della struttura di appartenenza, che nella APSP corrisponde al Direttore.

## 5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del whistleblowing. Sotto il profilo oggettivo, vengono considerate rilevanti le segnalazioni o denunce effettuate nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione.

Tali segnalazioni possono riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

Le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, comprendono:

- l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d’ufficio corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 314, 317, 319 quater, 323, 318, 319 e 319-ter del predetto codice),
- 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:

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 5 a 10</p>
---	--	--

- nepotismo,
- assunzioni non trasparenti,
- sprechi,
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
- irregolarità contabili,
- false dichiarazioni,
- violazione delle norme ambientali.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni o eventi di cui il soggetto, dipendente o collaboratore esterno, sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, che dovranno seguire gli ordinari canali lavorativi e di rapporto gerarchico. In altre parole, il segnalante non dovrà utilizzare l’istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alla gestione ordinaria dei rapporti di lavoro.

## 6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il “segnalante” interno o esterno, è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti, ed in particolare al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell’oggetto della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”);
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- d) una valutazione del segnalante circa il fatto che lo stesso ritenga che le azioni od omissioni commesse siano:
  - penalmente rilevanti
  - poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla PA o agli ospiti;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine;
- e) descrizione del fatto;
- f) autore/i del fatto;
- g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono ammesse segnalazioni anonime. L’identità del segnalante è conosciuta solo da chi riceve le segnalazioni, ovvero dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Si sottolinea la necessità di inoltrare segnalazioni chiare e il più possibile dettagliate dato che, nel caso di segnalazioni

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 6 a 10</p>
---	--	--

incomplete e superficiali, può risultare molto difficoltosa la fase di approfondimento. Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riceve segnalazioni precise, complete e facilmente verificabili senza ledere i diritti, oltre che la privacy, del soggetto segnalato.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del “Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” e accessibile solo allo stesso.

La valutazione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà concludersi entro al massimo **60 giorni dalla data di inoltro o consegna della segnalazione**. Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria.

## 7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'A.P.S.P. mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori/consulenti con qualsiasi tipologia di contratto od incarico, nonché dei lavoratori e collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori, un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile nel sito web dell'Istituto nella sezione “Amministrazione trasparente” – Altri contenuti - Prevenzione della corruzione – Segnalazione di fatti corruttivi ed illegalità di genere ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente dell'A.P.S.P. deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica [whistleblowing@casalaner.it](mailto:whistleblowing@casalaner.it). In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- a mezzo del servizio postale o brevi mano; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “All'attenzione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riservata/personale”.

## 8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

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

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 7 a 10</p>
---	--	--

- a presentare segnalazione all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile competente;
- a comunicare l’esito dell’accertamento al Responsabile dell’Ufficio Personale, nonché al Coordinatore affinché sia espletato l’esercizio dell’azione disciplinare.

In caso di mancato svolgimento dell’attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevuti è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del Responsabile. All’ANAC è demandata la determinazione della misura della sanzione, tenuto conto delle dimensioni dell’amministrazione cui si riferisce la segnalazione.

## 9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (AI SENSI DELL’ART. 54 BIS D.LGS. 165/2001 E DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE)

### **A) 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 whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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 segnalante può essere rivelata, solo dietro consenso espresso del segnalante, all’autorità disciplinare e all’incolpato solo nei casi in cui la conoscenza dell’identità sia indispensabile per la difesa dell’incolpato (e sempre che la contestazione sia fondata, in tutto o in parte).

In caso di assenza di consenso vi è l’impossibilità di utilizzare la segnalazione o denuncia ai fini disciplinari.

La segnalazione del Whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.

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..

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.**

Nei confronti del dipendente/collaboratore/consulente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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’A.P.S.P.

Il dipendente/collaboratore/consulente 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 Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione:

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 8 a 10</p>
---	--	--

- al Coordinatore dei servizi che 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 autore della discriminazione;
- all’Ufficio Personale che, 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;
- al Servizio Legale dell’A.P.S.P., che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l’azione di risarcimento per lesione dell’immagine dell’A.P.S.P.;

Pertanto coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Qualora si trattasse di soggetti esterni, deve essere garantita la loro riservatezza tramite appositi strumenti contrattuali. La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e/o contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla L. 179/2017.

La segnalazione, come previsto dall’art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all’accesso sia amministrativo che generalizzato.

L’interessato o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, in caso di adozione di misure ritenute ritorsive, devono comunicarle all’ANAC e che lo stesso provvederà ad informare il Dipartimento della funzione pubblica o agli organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Sarà a carico del datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, lamentate dal segnalante, siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione medesima. Eventuali atti aventi natura discriminatoria o ritorsiva saranno considerati nulli.

L’autore della segnalazione è tutelato da eventuali danni (conseguenti alla segnalazione), garantendo, qualora licenziato, il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, anche con ordinanza ingiuntiva del tribunale, e che ha altresì diritto al risarcimento per eventuali danni morale, economici o di carriera subiti nonché al rimborso delle spese legali sostenute.

## 10. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l’inequivocabile identificazione dell’autore, non vengono di norma prese in considerazione.

Possono costituire eccezione le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato.

In altre parole, le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, nel campo di applicazione delle tutele di cui all’art 54 bis del d.lgs.165/2001.

Resta fermo il fatto che chiunque riceva la segnalazione dovrà attenersi alle norme descritte nel codice di comportamento aziendale.

In ogni caso tali tipologie di segnalazioni potranno comunque essere indirizzate alla casella di posta elettronica [segnalazioneinterna@casalaner.it](mailto:segnalazioneinterna@casalaner.it).

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 9 a 10</p>
---	--	--

## 11. SEGNALAZIONI ORDINARIE

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste al paragrafo n. 7.

Le denunce e segnalazioni, infatti, potranno essere presentate con qualsiasi forma anche presso il superiore gerarchico, come previsto dal vigente codice di comportamento. Il responsabile che riceve la segnalazione avrà cura di seguire le disposizioni del codice ed in ultimo condividere la segnalazione con il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Si applica quanto previsto ai punti precedenti circa il contenuto delle segnalazioni.

In caso di segnalazioni non anonime, dovrà esser garantita, da parte del Responsabile ricevente e del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza un livello di tutela della riservatezza della identità del segnalante non inferiore a quella prevista per il Whistleblower.

## 12. SEGNALAZIONI DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

I dipendenti che segnalano all’Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o al “Responsabile” condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, trasferiti, licenziati o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione (art. 54 bis, comma 1, D.lgs 165/2001).

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno 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.

Qualora vengano accertate dall’ANAC misure discriminatorie, il responsabile che le ha adottate potrà incorrere nelle sanzioni previste dal comma 6 dell’art. 54 bis del D.lgs 165/2001.

Si precisa che in base al dettato normativo è a carico dell’Amministrazione Pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall’Amministrazione sono nulli.

La A.P.S.P. promuove, a tutela dei segnalanti, un’efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell’ambito dei percorsi di formazione sull’etica pubblica e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

## 13. RESPONSABILITA’ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 dell’art. 54 bis del D.lgs 165/2001 ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

	<p><b>“CASA LANER”</b>  <b>AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA</b>  <b>FOLGARIA</b></p>	<p><b>AP_PT001</b></p> <p>Rev.02 del 12/09/2018</p> <p>Pagina 10 a 10</p>
---	--	---

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

#### 14. DISPOSIZIONI FINALI

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, richiamate dalla Legge 179/2017, prevedano la necessità di adeguamento

#### 15. ALLEGATI

**AP\_PT001.A1** Modello per la segnalazione di condotte illecite

#### 16. ELENCO DESTINATARI

Destinatari	Tipo documento	Per competenza e applicazione	Per conoscenza
Tutto il personale dipendente	Informatizzato		e-mail
Collaboratori o consulenti	Informatizzato		e-mail
Lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi	Informatizzato		e-mail