

## Allegato 3

### Whistleblowing Policy

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia.

La legge 190/2012 ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione. Nell'art. 54bis del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1 comma 51 della legge 190/2012 pertanto si legge che:

- 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.*

La norma richiamata delinea una protezione generale e astratta che deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale deve poter fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie. In particolare la *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Il PNA approvato definitivamente con Delibera ANAC n. 831 del 03 agosto 2016 riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del Segnalante. L'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di comunicare chiare indicazioni operative circa

Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ♦ Triennio 2017-2019

oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione, vengono offerte.

Si rende subito necessario chiarire che la garanzia di riservatezza opera solo nei confronti di un Segnalante individuabile e riconoscibile. A questo proposito, ABD ha deciso di non prendere in considerazione segnalazioni anonime, cioè provenienti da soggetti non individuabili né riconoscibili.

### **1. Modalità operative**

L'ABD introduce con il presente PTPCT un sistema che si compone di una parte organizzativa e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

La parte organizzativa riguarda la presente policy e quanto ivi descritto.

La parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni tramite invio di posta elettronica all'indirizzo [responsabileanticorruzione@bolzanoairport.it](mailto:responsabileanticorruzione@bolzanoairport.it).

### **2. Oggetto della segnalazione**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della società.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano:

- riferibili all'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- l'evidenza di un mal funzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (p. es. sprechi, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società o ai soci/azionisti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciuti, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;

Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ♦ Triennio 2017-2019

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In ogni caso non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

### **3. Destinatario della segnalazione**

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, l'ABD ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba avviarsi con l'invio della segnalazione al RAT. Ciò in considerazione del fatto che la legge 190/2012 fa perno sul RAT a cui è affidato il delicato e importante compito di porre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi. Egli è da considerare il soggetto funzionalmente competente a conoscere eventuali fatti illeciti, al fine di predisporre le misure volte a rafforzare il PTPCT pena l'attivazione di specifiche forme di responsabilità nei suoi confronti.

Il RAT potrà valutare la trasmissione delle segnalazioni ricevute da altri soggetti che fanno parte, per esigenza di tutela del segnalante, di un gruppo ristretto.

Qualora necessario, il RAT potrà avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti, con adeguate competenze in materia, dovranno essere identificati prima dell'avvio di qualsiasi istruttoria.

Qualora le segnalazioni riguardino il RAT gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'organo di indirizzo politico il quale valuterà il successivo coinvolgimento della struttura competente presso l'Amministrazione provinciale [whistleblower@provincia.bz.it](mailto:whistleblower@provincia.bz.it) e/o presso l'ANAC ([whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)).

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di incaricato di pubblico servizio o pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al RAT non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

### **4. Verifica della fondatezza della segnalazione**

Il RAT, eventualmente in collaborazione con altri soggetti di cui al precedente capo, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. La valutazione del RAT dovrà avviarsi entro 30 gg. dall'invio della segnalazione, salvo proroga per giustificato motivo di ulteriori 15 gg. Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 90 giorni naturali e consecutivi, dalla data di ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento

## Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ♦ Triennio 2017-2019

dovesse risultare particolarmente complesso. Se indispensabile, il RAT richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione. Il RAT verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna. I dati e documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Il RAT, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

### **5. Tutela del Segnalante**

Il dipendente che segnala condotte illecite 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. La predetta tutela tuttavia trova un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2023 del codice civile. La tutela non trova quindi applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Ulteriore tutela riguarda la riservatezza dell'identità del Segnalante in caso di procedimenti disciplinari. L'identità del Segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso qualora l'addebito contestato si fondi su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'ABD o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere della segnalazione. Invece quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente, colui che è sottoposto al procedimento può accedere al nominativo del Segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

Spetta al Responsabile del personale valutare se ricorra tale condizione. L'accoglimento dell'istanza o il diniego della stessa deve essere adeguatamente motivato.

### **6. Responsabilità del Segnalante**

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare 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 policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.