



**Regolamento per le modalità di
presentazione e la gestione delle
segnalazioni, da parte dei dipendenti di
Azienda Zero, di illeciti e irregolarità
(c.d. whistleblowing)**

Sommario

ART. 1 - SCOPO	3
ART. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
ART. 4 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
ART. 5 - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DIRETTA DELLA SEGNALAZIONE	4
ART. 6 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE INDIRETTA DELLA SEGNALAZIONE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA ANAC.....	4
ART. 7 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	5
ART. 8 – TUTELA DEL SEGNALANTE (cd. whistleblower)	5
A) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	5
B) Obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	6
ART. 9 – RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	6
ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI.....	7
ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE.....	7

MODULO – Segnalazione di presunti illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Azienda Zero

 <p>REGIONE DEL VENETO AZIENDA Z E R O</p>	Regolamento per le modalità di presentazione e la gestione delle segnalazioni, da parte dei dipendenti di Azienda Zero, di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing)	Pagina 3 di 3
---	--	---------------

ART. 1 - SCOPO

1. Lo scopo del presente regolamento è quello di definire le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela del segnalante.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il regolamento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di Azienda Zero, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere, che segnalino comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori di Azienda Zero.
2. La normativa di riferimento è:
 - Legge n. 179 del 30.11.2017 *“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”*;
 - Art. 1, c. 51 della legge n. 190 del 6.11.2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
 - Art. 54 bis, del d. lgs. n. 165 del 30.3.2001 e ss.mm.ii., *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*;
 - Legge n. 241 del 7.8.1990 e ss.mm.ii *“Nuove norme sul procedimento amministrativo”*;
 - Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*.

ART. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento aziendale o delle procedure aziendali.
2. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione di esso.

ART. 4 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
 - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito di Azienda Zero;
 - b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
 - d) il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
 - e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - f) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
 - g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
 - h) copia di un documento di identità o di altro documento valido del segnalante.
2. La segnalazione deve essere resa in forma scritta e recare in calce la sottoscrizione del segnalante.

	<p>Regolamento per le modalità di presentazione e la gestione delle segnalazioni, da parte dei dipendenti di Azienda Zero, di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing)</p>	<p>Pagina 4 di 4</p>
---	---	----------------------

3. Fermo quanto disposto dal comma 2, l’Azienda si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate e dettagliate in modo tale da consentire di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.
4. Non verranno prese in considerazione segnalazioni contenenti doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, oppure di altro genere strettamente personale.
5. Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza possono essere inviate direttamente all’ANAC.

ART. 5 - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DIRETTA DELLA SEGNALAZIONE

1. Le segnalazioni possono essere effettuate compilando il modulo **“Segnalazione di illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Azienda Zero”**, disponibile sul sito istituzionale di Azienda Zero, sezione “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Altri contenuti-Prevenzione della Corruzione”.
2. Il modulo, compilato, va inviato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) a mezzo del servizio postale, in **doppia busta chiusa** recante all'esterno la dicitura **"RISERVATA"**, indirizzata a:

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Azienda Zero

Passaggio Luigi Gaudenzio n. 1
35131 Padova

3. La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello a disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest’ultimo per consentirne la valutazione.
4. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve essere tempestivamente inoltrata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto, il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

ART. 6 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE INDIRETTA DELLA SEGNALAZIONE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA ANAC

1. Resta ferma la possibilità di segnalare i presunti illeciti di cui i destinatari del presente Regolamento siano venuti a conoscenza attraverso la piattaforma dell’Autorità Nazionale

	Regolamento per le modalità di presentazione e la gestione delle segnalazioni, da parte dei dipendenti di Azienda Zero, di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing)	Pagina 5 di 5
---	--	---------------

Anticorruzione (ANAC) al link di rimando presente in “Amministrazione Trasparente” del sito web aziendale, oppure direttamente al link <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing> seguendo le relative le istruzioni.

ART. 7 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza procede alla verifica dei fatti descritti nella segnalazione, mantenendo assoluto riserbo sull’identità del segnalante, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.
2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, qualora dalla valutazione dei fatti, emerga la manifesta infondatezza della segnalazione, procede alla sua archiviazione inserendo adeguata motivazione nel fascicolo.
3. In caso contrario, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza inoltra la segnalazione a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d’illiceità riscontrati:
 - Direttore o Responsabile della struttura nella quale è avvenuto il fatto, per l’eventuale acquisizione di elementi istruttori e solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
 - Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);
 - Autorità giudiziaria;
 - Corte dei Conti;
 - Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
 - Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà inoltrare solo il contenuto della segnalazione espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all’identità del segnalante.
5. Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, con l’archiviazione o l’inoltro ai soggetti competenti.
6. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

ART. 8 – TUTELA DEL SEGNALANTE (cd. whistleblower)

A) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

1. Il dipendente che, nell’interesse dell’integrità dell’Azienda, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aziendale, ovvero all’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. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’Azienda nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento

 <p>REGIONE DEL VENETO AZIENDA Z E R O</p>	<p>Regolamento per le modalità di presentazione e la gestione delle segnalazioni, da parte dei dipendenti di Azienda Zero, di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing)</p>	<p>Pagina 6 di 6</p>
---	---	----------------------

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.

2. Per misure discriminatorie si intendono, a titolo non esaustivo, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini situazioni di lavoro intollerabili.
3. Il dipendente informa altresì dell'adozione di misure ritorsive il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, a sua volta, valutata la fondatezza e le ragioni della gravità, le segnala:
 - alla Direzione aziendale ed al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché venga valutata la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
 - all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza;
 - all'Ufficio Legale di Azienda Zero, al fine di valutare la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione.
4. Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

B) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

1. L'identità del segnalante non può essere rivelata, salvo che nei casi di cui all'art. 54 bis, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001.
2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e chi viene coinvolto nella gestione del procedimento sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. La violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare.
3. La denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., cioè non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, eccetto che nei casi del citato art. 54 bis, comma 3.

ART. 9 – RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

1. Le tutele di cui agli articoli precedenti 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 all'art. 54 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
2. Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

 <p>REGIONE DEL VENETO AZIENDA Z E R O</p>	<p>Regolamento per le modalità di presentazione e la gestione delle segnalazioni, da parte dei dipendenti di Azienda Zero, di illeciti e irregolarità (c.d. whistleblowing)</p>	<p>Pagina 7 di 7</p>
---	---	----------------------

ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, vengono richiamate integralmente le disposizioni di cui alla legge n. 179/2017 e all'art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001.

ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di sua approvazione.