



Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità – Whistleblowing Policy

**DOPO AVER LETTO LE INFORMAZIONI CHE SEGUONO, ECCO
A LATO L'ACCOUNT CUI INVIARE LA SEGNALAZIONE**

<https://omceocuneo.whistleblowing.it/>

FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della Legge n.190/2012 (cd. Legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D. Lgs. N.165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*".

L'espressione "*whistleblowing*" fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che, testimone di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, decide di darne segnalazione agli organi legittimati ad intervenire.

Il dipendente *whistleblower* compie un atto di senso civico funzionale all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione, e di conseguenza per l'interesse pubblico collettivo.

La "*whistleblowing policy*" è pertanto la procedura dell'Ente volta a promuovere un coinvolgimento eticamente corretto del dipendente – o collaboratore a qualsiasi titolo - ed un atteggiamento culturale a tutela dell'interesse pubblico.

Dal 3 settembre 2020 è in vigore - a seguito della pubblicazione in GU - Serie Generale n. 205 del 18.08.2020 - il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Il nuovo Regolamento¹ (Delibera 690 del 1° luglio 2020) conferisce all'ANAC un potere sanzionatorio più efficiente e celere e un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Ecco le principali novità approvate il 1°luglio 2020 con la Delibera n. 690.

Tale Regolamento prevede:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis)

¹ Il Quinto Capo del Regolamento stabilisce, mediante la previsione di una norma transitoria, che il 'Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore'.



SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura l'Ordine si conforma alla norma di riferimento con l'obiettivo sia di prevenire o risolvere al suo interno e con tempestività eventi illeciti (c.d. "trasparenza interna") sia di rimuovere eventuali fattori ostacolanti o disincentivanti il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi circa l'iter da seguire, i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura pertanto fornisce al potenziale *whistleblower* (segnalante) indicazioni operative relativamente a: oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e forme di tutela che il nostro ordinamento giuridico gli garantisce.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La norma non prevede una lista tassativamente definita di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto della segnalazione: sono considerate rilevanti le segnalazioni relative a comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento ed etici dell'Ente o di altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'OMCeO CN o ad altro Ente pubblico;
- suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine dell'OMCeO CN;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio agli Utenti, ai Dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

La segnalazione *non riguarda* rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ovvero rapporti col Superiore gerarchico o Colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'ufficio Procedimenti Disciplinari.

MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Il co. 5 dell'art. 54 bis del D.Lgs. recita *'In base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise. In particolare, prevedere l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione'*.

L'Ordine dei Medici e degli Odontoiatri di Cuneo ha aderito al progetto WHISTLEBLOWINGPA DI TRANSPARENCY INTERNATIONAL ITALIA E DEL CENTRO HERMES PER LA TRASPARENZA E I DIRITTI UMANI E DIGITALI e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.



Tale modalità di segnalazione è caratterizzata dai seguenti elementi:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

L'indirizzo web cui inviare le segnalazioni è: <https://omceocuneo.whistleblowing.it/>

ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al RPCT nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata ed in relazione alla natura della violazione, le azioni conseguenti sono:

- a. denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b. comunicazione al Presidente dell'Ordine dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c. adozione degli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ordine

Quando la segnalazione ha ad oggetto condotte del RPCT, deve essere inoltrata direttamente all'ANAC² utilizzando il modulo presente sul sito ANAC:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/Modulistica/SegnalazioniAnticorrTrasplmp>

² Il secondo Capo del Regolamento ANAC (Delibera 690 del 1° luglio 2020) disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad Anac ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1, e introduce una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti.



FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE - WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione al diritto di accesso di 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 sia opponibile per legge, (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del Segnalante 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 che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori altre forme di responsabilità previste dall'Ordinamento.

Per quanto concerne l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso dal segnalante;
- laddove la contestazione dell'addebito disciplinare non sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 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 co. 1 lett. a) della L. 241/90

B) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del Dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione³ 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 intollerabili⁴.

³ Il Regolamento ANAC (Delibera 690 del 1° luglio 2020) fornisce la seguente nozione di misura ritorsiva, più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente: *'qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione, posto in essere nei confronti del whistleblower a causa della segnalazione e che rechi danno a quest'ultimo'*

⁴ Il terzo Capo del Regolamento ANAC (Delibera 690 del 1° luglio 2020) introduce una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e regola la facoltà dell'Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione. Inoltre, modifica la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del *whistleblower* al procedimento sanzionatorio avviato dall'Autorità e snellendo l'articolazione del procedimento stesso.



ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI DELLA PROVINCIA 12100 CUNEO -

Via Mameli, 4 bis – Tel.0171692195-Fax 0171692708 –codice fiscale: 80000350043

Sito: www.omceo.cuneo.it e.mail: segreteria@omceo.cuneo.it pec: segreteria.cn@pec.omceo.it

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il Segnalante e il Denunciato siano entrambi dipendenti dall'Ordine.

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

- Segretario dell'Ordine
- Commissione di Disciplina
- Dipartimento della funzione Pubblica

Resta ferma la facoltà del Dipendente di rivolgersi direttamente alle Organizzazioni Sindacali.

RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità pensale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria di un comportamento illecito 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 effettuate al solo scopo di danneggiare il Denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto.

Procedura approvata dal CD in data 19 gennaio 2021 con Delibera n° 15/2021