



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

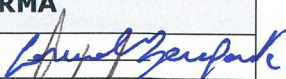
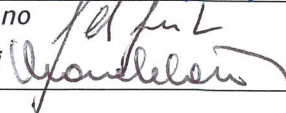
Procedura per la segnalazione degli illeciti (WHISTLEBLOWING)

ai sensi della

Legge 30 novembre 2017, n. 179

"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"

PO.08.2018

	UNITA' ORGANIZZATIVA	FIRMA
Redatto da:	Ufficio Affari Generali	Ing. C. Boninfante 
Approvato da:	Amministratore Unico RPCT	Dott. G. Gargano Ing. M. Lebotti 
Pubblicazione:	Ufficio Affari generali e Controllo di gestione	

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
00 - I° emissione	Luglio 2018	Procedura Operativa n. 8



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

SOMMARIO

1.	Premessa.....	1
2.	Quadro normativo	1
2.1.	Principali contenuti introdotti dalla Legge 179/2017.....	2
3.	Scopo e finalità.....	4
4.	Procedura per la segnalazione dell'illecito.....	5
5.	Oggetto della Segnalazione	6
6.	Contenuto segnalazione	7
7.	Modalità e destinatari della segnalazione.....	8
8.	Attività di Accertamento delle Segnalazioni del RPCT.....	10
9.	Tutela del segnalante	12
9.1.	Salvaguardia dell'anonimato.....	12
9.2.	Divieto di discriminazione e Sanzioni	13
9.3.	Sottrazione della denuncia al diritto di accesso	15
10.	Responsabilità del segnalante	15
11.	Attività di Sensibilizzazione e Formazione.....	15

ALLEGATI:

ALLEGATO 1: Modello per la Segnalazione di Condotte Illecite



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

1. Premessa

La S.A.P.NA. S.p.A. Sistema Ambiente Provincia di Napoli, è società per azioni interamente controllata dalla Città Metropolitana di Napoli. Essa rientra nelle società a totale partecipazione pubblica ex Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 Art. 2 comma 1 sub o).

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*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*", entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'[articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego](#) (DLgs n. 165/2001) stabilendo che il dipendente che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La normativa in oggetto ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una importante misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, già nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing"¹.

Il presente documento disciplina la modalità di accesso al sistema informatico appositamente predisposto dal RPCT, affinché si avvii in modo corretto la procedura di tutela del dipendente della SAPNA SpA che, venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, di fatti e condotte illeciti e irregolari ai danni dell'interesse pubblico le segnala, il c.d. whistleblower².

Esso costituisce documento di riferimento e presidio ai fini del Dlgs 231/2001 ed elemento di prevenzione dei reati corruttivi previsti dal PTPCT SAPNA Aggiornamento 2018-2020.

2. Quadro normativo

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, articolo 1, comma 51;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, articolo 54 bis;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, *Regolamento recante Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici*, articolo 13, comma 8;

¹ procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale della procedura è quello di prevenire o risolvere il problema tempestivamente e internamente all'ente od organizzazione dove si pone in atto la procedura;

² (segnalante): dipendente di un'amministrazione che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, recante *Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*, Capo IV, articoli 22 e seguenti: *Accesso ai documenti amministrativi*;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, e approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera 11 settembre 2013, n. 72;
- Determinazione dell’ANAC 28 aprile 2015, n. 6, recante Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- L’art. 54 bis, D.Lgs. 165/2001, inserito dall’art. 1, comma 51 della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione) introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l’emersione delle fattispecie di illecito all’interno delle Pubbliche Amministrazioni, c.d. whistleblowing.
- L’art. 1, L. n. 179 del 30.11.2017 che sostituisce integralmente l’art. 54-bis integrando le modalità di segnalazione, l’estensione alla valutazione delle misure di ritorsive, l’estensione di definizione di “dipendente pubblico” ai fini di applicazione della normativa e la protezione dell’identità del segnalante.

Riferimenti ulteriori

- Dlgs 97/2016;
- Dlgs 8 giugno 2001, n. 231;
- PTPCT SAPNA Aggiornamento 2018-2020;
- DLgs 33/2013;
- DL 90/2014;
- Modello di Organizzazione e Gestione SAPNA SpA (in corso di aggiornamento)
- Codice Etico SAPNA SpA (in corso di aggiornamento)

2.1. Principali contenuti introdotti dalla Legge 179/2017

La Legge 179/2017, modificativa dell’articolo 54-*bis* affronta una serie di temi importanti sia per la funzione che il RPCT è chiamato personalmente e direttamente a svolgere, sia per il denunciante che è maggiormente tutelato dalle eventuali ritorsioni.

In via generale ed indicativa, al fine di fornire un’immediata panoramica dello scenario ed una migliore comprensione, si anticipano brevemente i contenuti che nei successivi paragrafi della presente procedura saranno approfonditi, tramite delle brevi descrizioni:

▪ **Responsabilità del RPCT**



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

Nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnala più l'illecito al "superiore gerarchico", bensì al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Art. 54-bis, comma 1).

- **Azione nell'interesse dell'integrità della P.A.**

Viene definito cosa segnalare in relazione all'interesse pubblico ed in ragione del proprio rapporto di lavoro. Ciò al fine di sostenere e dare priorità all'interesse pubblico sopra gli interessi privati.

- **Nozione di dipendente ai fini della legge 179/2017**

Il disposto normativo vale non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche *"ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"* (art. 54-bis, comma 2). In funzione di tale assunto, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, è esteso anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

- **Onere della prova**

L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione (Art. 54-bis, comma 7).

- **Sanzioni per gli atti discriminatori.**

L'eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata all'ANAC (Art. 54-bis, comma 1). La denuncia può essere effettuata dall'interessato stesso o dai sindacati, nella loro funzione di rappresentanza del lavoratore. L'ANAC, una volta recepita la denuncia degli atti discriminatori e accertata la responsabilità del datore di lavoro, applica a quest'ultimo una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità.

- **Blocco della tutela**

Il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

- **Sanzioni per l'omessa verifica**

L'ANAC, una volta eseguiti gli opportuni accertamenti, applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del RPCT che non ha adottato una procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, o che non abbia effettuato le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (Art. 54-bis, comma 6).

- **Segretezza dell'identità del denunciante.**



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante potrà essere rivelata alla chiusura della fase istruttiva.

▪ **Sottrazione all'accesso**

Le segnalazioni sono sottratte all'accesso ex Legge 241 del 7 agosto 1990 e ss. mm.

▪ **Giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio³**

L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

3. Scopo e finalità

Scopo fondamentale del presente documento è quello di descrivere il processo di segnalazione dell'illecito da parte del dipendente, secondo i criteri stabiliti dalla legge, affinché il dipendente abbia ben chiara l'importanza di questo istituto, le responsabilità del segnalante, la corretta indicazione delle tipologie di illecito ed il corretto percorso amministrativo, fornendo chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela adottate, affinché le finalità di presidio per la prevenzione del reato corruttivo sia raggiunto. I criteri fondamentali che la SAPNA SpA assicura sono i seguenti:

- a) rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, ponendo in essere tutti i provvedimenti atti a vietare eventuali discriminazioni nei confronti del segnalante;
- b) evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;

³ **Art. 3.** Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

c.1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54 -bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

c.2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

c.3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

- c) garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower, con la massima tutela dell'anonimato;
- d) sottrazione della segnalazione al diritto d'accesso.

4. Procedura per la segnalazione dell'illecito

La SAPNA SpA ha predisposto sul proprio sito istituzionale, ovvero nella home page, di www.sapnapoli.it una sezione denominata "Whistleblowing" accedendo alla quale è possibile segnalare illeciti.

Il link di tale sezione riporta all'indirizzo <https://sapnapoli.segnalazioni.net> che rende disponibile un'apposita pagina attraverso la quale si accede alla registrazione.

E' necessario, per procedere all'accesso, essere in possesso delle credenziali personali, inviate a ciascun dipendente della SAPNA SpA consistenti in un **Id** di identificazione e in una **password** articolata secondo criteri di sicurezza. L'invio delle credenziali viene effettuato dalla società che gestisce la piattaforma direttamente alla e-mail del dipendente.

I passi da compiere per la segnalazione di un illecito utilizzando la piattaforma che SAPNA SpA mette a disposizione del dipendente, sono i seguenti:

- a) Accedere alla pagina istituzionale della SAPNA SpA, home page, indirizzo www.sapnapoli.it;
- b) Accedere alla sezione whistleblowing posizionata in basso a destra della home page;
- c) Inserire nel primo campo libero il proprio Id Identificativo (Id= e-mail aziendale);
- d) Inserire nel secondo campo la propria password;
- e) Accedere al sistema di segnalazione;
- f) Inserire il testo della segnalazione, seguendo le istruzioni (campo obbligatorio, segnato con un asterisco rosso);
- g) Inserire la tipologia di illecito scegliendo tra quelli messi a disposizione dal menu a tendina (campo obbligatorio, segnato con un asterisco rosso);
- h) Inserire la data della segnalazione;
- i) Inserire eventuali allegati, seguendo le istruzioni;
- j) **Salvare la segnalazione;**
- k) Inviare la segnalazione così effettuata;
- l) Accertarsi del corretto invio;
- m) **Conservare i codici, generati dal sistema, relativi alla segnalazione effettuata per l'eventuale recupero della stessa;**
- n) Uscire dalla pagina web.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

con la suddetta procedura si attiverà un warning presso il computer del RPCT – **e solo su quel computer** – che indicherà l'avvenuta ricezione di una segnalazione. L' RPCT non potrà essere a conoscenza dell'identità del segnalante così come l'amministratore di sistema non potrà accedere al dato generato dal segnalante. **L'unica informazione che sarà visibile sarà il contenuto della segnalazione ed una stringa alfanumerica complessa** che, mediante una procedura appositamente predisposta e non attivabile autonomamente, su eventuale richiesta dell'autorità giudiziaria, potrà far risalire all'autore della segnalazione.

5. Oggetto della Segnalazione

Le condotte illecite oggetto di segnalazione sono considerate rilevanti quando riferite a comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno *dell'interesse pubblico*. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza *"in ragione del proprio rapporto di lavoro"* e, quindi ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio-ruolo rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Possono essere oggetto della segnalazione non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione.

In particolare le segnalazioni possono riguardare:

- l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Codice Penale, ossia corruzione per esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari disciplinate rispettivamente agli articoli 318, 319 e 319 ter del predetto codice;
- fattispecie in cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati;
- fattispecie, anche non penalmente rilevanti, in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo;
- i casi di nepotismo, di sprechi, di demansionamenti, del reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, le irregolarità contabili, le false dichiarazioni, le false certificazioni, la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli, le assunzioni non trasparenti;
- violazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti, del Codice Etico o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione;



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione.

Il dipendente posto in comando, distacco o situazioni analoghe può segnalare illeciti accaduti nella propria amministrazione ancorché diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

La segnalazione non può invece riguardare lamentele o 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, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

6. Contenuto segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.

Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza condotta illecita oggetto della segnalazione.

A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante (informazioni che saranno criptate e non rese disponibili);
- b) una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- d) le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- e) le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- f) l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- h) area alla quale può essere riferito il fatto;
- i) Direzione/Settore/Servizio cui può essere riferito il fatto;
- j) indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
- k) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Segnalazioni anonime

La SAPNA SpA prende in considerazione, al di fuori della presente disciplina, le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto della presente disciplina: le segnalazioni anonime, infatti, non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 (così come specificato nelle Linee Guida ANAC n.6/2015).

La tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci saranno trattate alla stregua delle segnalazioni anonime e per queste non verranno applicati i criteri volti a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti.

7. Modalità e destinatari della segnalazione

I dipendenti dell'Amministrazione, i collaboratori e i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, e i lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, qualora intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti l'amministrazione pubblica, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, devono poter segnalare l'evento indirizzando a:

- A) Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della SAPNA SpA;**
- B) ANAC;**
- C) Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.**

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente, e sempre nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione RPCT.

Nel caso **A)**, la segnalazione può essere inviata attraverso due modalità:

- **Analogica:** la segnalazione è effettuata attraverso la modulistica appositamente predisposta oppure, non avendone disponibilità, per il tramite di una semplice nota che contenga le informazioni di cui al precedente par. 6. Entrambi dovranno essere



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

sottoscritte con firma autografa, da inserire in una busta chiusa con la dicitura "Riservata personale - al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" ed inviata al Protocollo generale della SAPNA;

- **Digitale:** la segnalazione avviene tramite la piattaforma whistleblowing la cui procedura di accesso, già descritta al precedente par. 4, prevede anche la possibilità di effettuare una segnalazione con accesso da utente non registrato.

Nel caso **B)**, il dipendente potrà effettuare la segnalazione utilizzando l'apposito applicativo presente sul sito istituzionale dell'Autorità per l'accoglimento delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. Pertanto tramite piattaforma informatica, nella quale è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni, il segnalante effettua l'accreditamento presso il sistema inserendo le informazioni che lo riguardano e che lo identificano univocamente (dati che vengono criptati); accede al format predisposto per le segnalazioni delle condotte illecite articolato in diverse sezioni, espungendo tutti i campi da compilare, e ad esito dell'inoltro della segnalazione, il riceve dal sistema un codice identificativo univoco. Suddetto codice è legato alla segnalazione effettuata, e consente al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, pertanto se smarrito, bisognerà effettuare nuovamente l'iter di segnalazione con attribuzione di un nuovo codice identificativo univoco.

L'opzione di segnalare direttamente all'ANAC si rende necessaria nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione, (o il Responsabile del Personale, Il Direttore Generale, e/o un componente del gruppo dei Referenti di cui al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione).

Si ricorda che:

- poiché l'art. 54-bis, comma 5 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 179/2017, prevede che ANAC adotti delle linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, la società alla futura adozione delle stesse procederà, se necessario, ad un eventuale adeguamento/aggiornamento degli strumenti e modalità di segnalazione;
- L'invio della segnalazione al Responsabile non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.

Con comunicato del Presidente del 6 febbraio 2018, l'ANAC informa che già dal 8 febbraio 2018 è operativa l'applicazione informatica Whistleblower per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis del d.lgs.165/2001.

Si ricorda che l'ANAC, in base alla normativa attualmente vigente:



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;
- NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

È possibile accedere all'applicazione di segnalazione illeciti predisposta da ANAC tramite il portale dei servizi ANAC, al seguente URL <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> .

A maggior tutela dell'identità del segnalante, l'applicazione è resa disponibile anche tramite rete TOR al seguente indirizzo. <http://bsxsptv76s6cjht7.onion/>. Per accedere tramite rete TOR è necessario dotarsi di un apposito browser disponibile al seguente link <https://www.torproject.org/projects/torbrowser.html.en> .

La rete TOR garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente (per approfondimenti <https://www.torproject.org/>)

8. Attività di Accertamento delle Segnalazioni del RPCT

Si premette che la procedura utilizzata nel presente paragrafo dovrà essere seguita anche nel caso in cui il RPCT non riceva segnalazioni da altri soggetti ma apprenda direttamente egli stesso fatti che possano costituire elementi di reato corruttivo o di illecito. In tal caso egli procederà come se avesse ricevuto una segnalazione con una delle metodologie prima descritte, informando dell'azione intrapresa l'Amministratore della Società. Una volta appurata l'entità l'RPCT procederà, secondo i casi, ad archiviare in caso di evidente e manifesta infondatezza o a procedere come da mandato.

Il RPCT, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, provvede ad avviare, con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo i soggetti aziendali per l'attività di competenza, al fine di redigere una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

Il RPCT, per la gestione delle procedure relative alle segnalazioni, può avvalersi anche di altri soggetti/gruppo di lavoro (referenti/assistenti)⁴, ai quali trasmetterà la segnalazione nella

⁴ Di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti della Direzione del personale che si occupino di procedimenti disciplinari, al fine di garantirne il ruolo di terzietà nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

parte relativa alla descrizione del fatto; essi sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RPCT può effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (qualora noto) e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché di verificare d'ufficio tutti quegli elementi, disponibili o resi disponibili all'accesso, che possano costituire conferme delle ipotesi di illecito o dare contributi. Nel caso in cui si rendesse necessario acquisire documenti o informazioni il cui accesso fosse riservato o tutelato, il RPCT in questo caso, si regolerà come da Legge.

Il RPCT pertanto dovrà esercitare il potere di interloquire con gli altri responsabili e di agire ai fini dell'esecuzione di una prima scrematura delle segnalazioni, tramite confronto/dialogo con il segnalante ed analisi del contesto, per verificare la fondatezza della segnalazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, può decidere sulla base della valutazione⁵ effettuata:

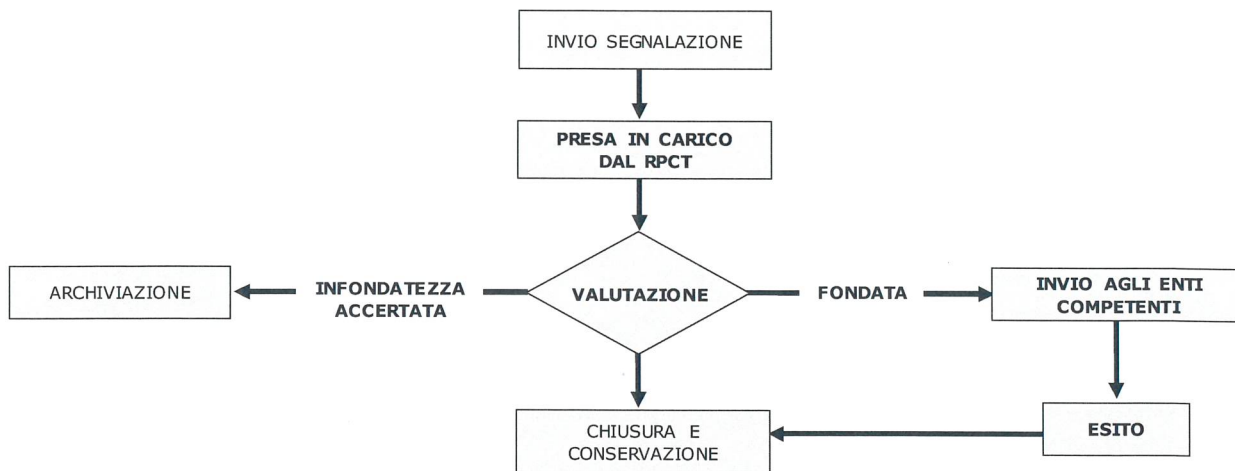
- a) in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante;
- b) qualora il fatto segnalato risulti non manifestamente infondato, trasmette l'istruttoria ai soggetti competenti, dopo avere oscurato la sottoscrizione e sostituito i dati identificativi del segnalante – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti – quali, per i profili di rispettiva competenza:
 - l'Ufficio Amministrazione del Personale, per l'avvio della relativa azione di provvedimento disciplinare, nel caso in cui la commissione dell'illecito sia ascrivibile al personale;
 - Procura della Repubblica;
 - Corte dei Conti;
 - l'ANAC;
 - il Dipartimento della Funzione Pubblica.
- c) Fornisce riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione;
- d) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- e) comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Societario SAPNA SpA, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

⁵ La valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà concludersi entro 30 giorni. Le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute saranno definite, di norma, entro 120 giorni dalla ricezione delle medesime.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltre, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante:

- rende conto, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, c.14, L. n. 190/2012.
- si riserva di pubblicare, alla sezione *Amministrazione Trasparente* del sito web istituzionale della SAPNA, nella sottosezione "Altri contenuti – Corruzione", un documento di sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

9. Tutela del segnalante

La Legge 179/2017 ha fortemente esteso e rafforzato la tutela nei confronti del whistleblower, tutela che si sviluppa su tre distinti versanti, e precisamente:

- ❖ salvaguardia dell'anonimato;
- ❖ divieto di discriminazione;
- ❖ sottrazione della denuncia al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, e successive modificazioni.

9.1. Salvaguardia dell'anonimato

L'identità del segnalante è protetta in ogni contesto, a partire dal momento della segnalazione: tutti coloro che ricevono o sono coinvolti, anche solo accidentalmente, nella gestione della segnalazione sono obbligati 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.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329⁶ del codice di procedura penale;
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, fatta riserva di Legge.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, si intendono altresì "incaricati del trattamento dei dati personali" secondo le disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003) e sono tenuti alla cura dell'anonimato del segnalante ed alla trattazione della segnalazione:

- in osservanza dei criteri di riservatezza;
- nel pieno rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

La violazione di tali doveri è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità regolate come da Legge.

La tutela della riservatezza non può essere garantita nei casi in cui non è opponibile il segreto d'ufficio.

9.2. Divieto di discriminazione e Sanzioni

Il dipendente che segnala condotte illecite **è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro.**

⁶ Art. 329, C.P.P.:

1. Gli atti d'indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.
2. Quando è necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'art. 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.
3. Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:
 - l'obbligo del segreto per i singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;
 - il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

Nei confronti del whistleblower, quindi, 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 sua segnalazione. Il whistleblower, non può quindi essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Gli atti discriminatori o ritorsivi⁷ adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli e il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve, direttamente o attraverso le organizzazioni sindacali, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, la quale informerà 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.

L'ANAC, a seguito del potere sanzionatorio attribuitogli dal legislatore a seguito delle modifiche dell'art. 54-bis (comma 6):

- qualora accerti nell'ambito dell'istruttoria condotta l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione, fermi restando gli altri profili di responsabilità, applica al Responsabile/Soggetto apicale/Dirigente che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- qualora accertati l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, oppure l'adozione di procedure non conformi a quelle della legge, applica al RPCT la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro;
- qualora accerti il mancato svolgimento da parte del RPCT dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica allo stesso la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

Viene prevista inoltre l'inversione dell'onere della prova (comma 7), secondo la quale spetta all'Amministrazione pubblica o all'ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso in cui non sia provabile quanto suddetto, gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli.

⁷ La ritorsione deve verificarsi attraverso una misura organizzativa. Sono esclusi:

- comportamenti messi in atto senza misure formali (le c.d. ritorsioni subdole): sottrazione di responsabilità, esclusione da riunioni, varie forme di isolamento, ritorsioni da parte colleghi, ecc.;
- misure ritorsive minacciate ma non ancora poste in essere.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

9.3. Sottrazione della denuncia al diritto di accesso

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti.

La tutela prevista per questo aspetto è presente al comma 4 dell'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, modificato.

10. Responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante, di cui al par. 9 precedente, non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la **segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per i motivi suddetti**, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante e l'applicazione di sanzioni che possono variare:

1. nel caso di colpa lieve, dall'ammonizione scritta e iscrizione dello stesso, con motivazioni, nel dossier delle note personali del dipendente;
2. multa fino a 10 ore di retribuzione nei casi più gravi, e iscrizione del provvedimento, con motivazioni, nel dossier delle note personali del dipendente.

fatti salvi il ricorso agli strumenti di Legge nel caso sussistano elementi diffamatori o di offesa nei confronti dei soggetti abusati;

11. Attività di Sensibilizzazione e Formazione

La SAPNA SpA, oltre a dare a tutti i dipendenti la più ampia diffusione del presente documento con specifica disposizione organizzativa di adozione della procedura, e pubblicazione della stessa sul proprio sito internet istituzionale, promuoverà un'efficace attività di sensibilizzazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti nell'amministrazione, in particolare nell'ambito dei percorsi formativi sull'etica pubblica e sul codice di comportamento dei dipendenti.

Procedura per la segnalazione degli illeciti

(WHISTLEBLOWING)

ai sensi della
Legge 30 novembre 2017, n. 179

Allegato 1: Modulo per la segnalazione di condotte illecite



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Coloro che non sono dipendenti S.A.P.NA. S.p.A. (per i quali è prevista apposita piattaforma) e che in ogni modo hanno rapporti con S.A.P.NA. S.p.A., che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione e altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza, debbono utilizzare questo modello. Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione prevedono tra l'altro, che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante che rimarrà protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- tutte le altre tutele previste, come da Legge 179/2017;

Per la medesima finalità il presente modulo deve essere utilizzato anche dai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della S.A.P.NA. S.p.A., nonché dai consulenti e collaboratori della S.A.P.NA. S.p.A. con qualsiasi tipologia di contratto o incarico. A tutti i segnalanti saranno applicate le stesse tutele adottate per i dipendenti.

Per situazione di illecito si intende ogni abuso delle funzioni di servizio, anche non rilevante penalmente, posto in essere o tentato da dipendenti/collaboratori della S.A.P.NA. S.p.A., per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche solo d'immagine, per la S.A.P.NA. S.p.A. stessa.

La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici o colleghi.

Il presente modulo, compilato e sottoscritto, deve essere trasmesso alla personale attenzione del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e trasparenza della S.A.P.NA. S.p.A. in busta chiusa.

QUADRO A		
DATI DEL SEGNALANTE	COGNOME ¹	
	NOME ¹	
	QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ²	SEDE DI SERVIZIO ²
	RECAPITO TELEFONICO ¹	EMAIL ¹

¹ *Obbligatorio*

² *Campo da compilare solo se il segnalante è un dipendente della S.A.P.NA. S.p.A*

	<p>Ritengo che il fatto commesso o tentato sia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> penalmente rilevante; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione di obblighi/disposizioni di servizio; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare): <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>QUADRO D</p>	<p>Autore/i del fatto³:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DATI RELATIVI ALLE CONDOTTE ILLECITE</p>	<p>Eventuali imprese e/o soggetti privati coinvolti³:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto³:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>Eventuale documentazione a sostegno (da allegare):</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>

Allegare (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

Sono consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Luogo e data

Firma

_____ / _____

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e ogni altro elemento idoneo all'identificazione