

Prot. Nr. 7

Sesto Fiorentino, 07.02.2022

**Ai dipendenti ed al personale operante presso
Azienda Farmacie e Servizi S.p.A.**
(nel testo, per brevità, "Azienda")

**Al Responsabile della prevenzione della
corruzione e della trasparenza**

OGGETTO: 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". Indicazioni operative.

1. La cornice normativa in materia di cd. whistleblowing

1.1. La legge 30 novembre 2017, n. 179 indicata in oggetto, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti (cd. whistleblowing), nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

A seguito delle menzionate modifiche normative, il citato articolo 54-bis dispone quanto segue:

"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.

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'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" (Art. 54-bis, comma 1).

1.2. Differenziandosi dall'originaria formulazione dell'articolo in questione, la nuova disciplina prevede che, nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza, il dipendente segnali possibili illeciti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ovvero alle Istituzioni testé indicate. Pertanto la segnalazione eventualmente ricevuta da un dirigente e/o da un funzionario, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.

Le disposizioni di cui all'articolo 54-bis si applicano non solo ai dipendenti dell'Azienda, ma pure *"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).

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive a fronte della segnalazione effettuata deve essere denunciata all'ANAC.

1.3. Sul piano degli effetti, al di là del rinnovato quadro sanzionatorio (cfr. art. 54-bis, comma 6), la nuova disciplina prevede che il segnalante sia *"reintegrato nel posto di lavoro"* in caso di licenziamento *"a motivo della segnalazione"* nonché la nullità di eventuali *"atti discriminatori o ritorsivi"* adottati per la medesima ragione nei suoi confronti.

L'onere di *"dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione"* è posto in capo all'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

1.4. L'istituto in esame si caratterizza per le misure che, con diversa graduazione, mirano a proteggere la divulgazione dell'identità del segnalante, allo scopo precipuo di prevenire l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dello stesso (art. 54-bis, comma 3). In linea di principio, *"l'identità del segnalante non può essere rivelata"*. Tuttavia, nell'ambito del procedimento penale che può conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante *"è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale"*.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento attivato dinanzi alla Corte dei conti l'identità del segnalante *"non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria"*.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare presso l'Azienda, *"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 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"* (art. 54-bis, comma 3).

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4). A maggior ragione deve ritenersi che essa sia sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal d.lgs. n. 33/2013.

1.5. Le tutele previste dall'articolo 54-bis *"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"* (art. 54-bis, comma 9).

1.6. Per quanto concerne la *"disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale"*, l'articolo 3 della legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, *"il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] 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"* (art. 3, comma 1). Tale disposizione 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 (art. 3, comma 2). *“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”* (art. 3, comma 3).

1.7. In considerazione del quadro normativo così riassunto, con la presente si intende fornire, sentito altresì il RPCT, indicazioni operative volte alla presentazione di eventuali segnalazioni che corrispondano ai requisiti sopra indicati.

Le presenti indicazioni operative sono state comunque redatte tenendo conto delle indicazioni sinora fornite dall'ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* nonché dei documenti alle stesse allegati.

2. Procedura per la segnalazione di presunti illeciti presso l'Azienda

2.1. Le segnalazioni possono essere effettuate da coloro che, in ragione del proprio rapporto di lavoro e/o di collaborazione presso l'Azienda, vengano a conoscenza di condotte illecite.

2.2. Il soggetto che intenda segnalare presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e/o di collaborazione con l'Azienda, può portare a conoscenza del solo RPCT la condotta della quale si sospetta l'illiceità mediante l'unito modello per la segnalazione (All. n. 1) rinvenibile altresì in formato elettronico nella pagina internet dell'Azienda Sezione Amministrazione Trasparente/V/V.1 che, debitamente compilato, dovrà essere trasmesso via e-mail all'indirizzo di posta elettronica prevenzionecorruzione@afsfarmacie.it di esclusiva consultazione del RPCT Dott. Giovanni Turco.

3. Oggetto delle segnalazioni

La segnalazione deve riguardare situazioni ritenute illecite, intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, profilo rispetto al quale eventuali segnalazioni devono essere presentate o comunque verrebbero trasmesse all'Autorità giudiziaria, poste in essere per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per l'Azienda.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità dell'Azienda.

Sono quindi escluse dal procedimento in argomento, e non verranno verificate dal RPCT, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, ai rapporti interpersonali con superiori gerarchici o colleghi e che attengono, in generale, all'osservanza dei doveri di diligenza nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

4. Contenuto delle segnalazioni

4.1. Il segnalante deve fornire ogni elemento utile a consentire le verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. A tal fine, la segnalazione, salve le descritte modalità di sua presentazione, deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima ed esaminata ai sensi del successivo paragrafo 4.2);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto/i in essere i fatti segnalati;
- 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 o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2. Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità descritte nella presente comunicazione, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità.

5. Gestione riservata delle segnalazioni

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT 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. Il RPCT è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi; in tal caso, egli si astiene dal trattare l'affare ed è tenuto a devolverlo al OdV nominato dall'Azienda.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il RPCT provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza all'Amministratore Unico ed al Direttore Generale affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela dell'Azienda. Se del caso, il RPCT provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC.

In tali eventualità:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 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 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.

In ogni caso, qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Azienda ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT.

È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

Il RPCT provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

6. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie

Il segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

In particolare, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della denuncia. Il dipendente licenziato per effetto della segnalazione di un illecito è reintegrato nel posto di lavoro.

Le tutele sopra descritte non trovano applicazione 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali attive presso l'Azienda.

7. Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Tutte le sopra riportate tutele non sono riconosciute 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 al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'ANAC o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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 oggetto della presente procedura.

8. Pubblicazioni

La presente comunicazione è portata a conoscenza di tutto il personale mediante invio agli indirizzi di posta elettronica e notificata al personale assente dal servizio per periodi di lunga durata mediante raccomandata con avviso di ricevimento.



Azienda Farmacie e Servizi S.p.a
SESTO FIORENTINO

Via F. Cavallotti, 46
50019 Sesto Fiorentino (FI)
TEL. 055.446535 • FAX 055.444087
C.F. | P.IVA 04459630481

La presente comunicazione ed il “*modulo per la segnalazione di condotte illecite*” (all. n. 1) sono pubblicati sul sito internet dell’Azienda nella Sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/V/V.1.

L’Amministratore Unico
Dott.ssa Elena Campostrini

All. n. 1 - modello per la segnalazione