



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E PER L'ESERCIZIO DEL POTERE SANZIONATORIO IN MATERIA DI TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI O IRREGOLARITA' DI CUI SIANO VENUTI AI CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 54 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001



Sommario

| | |
|---|----|
| ACRONIMI E DEFINIZIONI | 3 |
| QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO | 3 |
| DEFINIZIONI WHISTLEBLOWER E WHISTLEBLOWING | 4 |
| DEFINIZIONE DI CORRUZIONE | 5 |
| AMBITO DI APPLICAZIONE | 5 |
| FINALITA' | 6 |
| SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE | 6 |
| OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE | 6 |
| CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE | 7 |
| SEGNALAZIONI ANONIME | 8 |
| VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE | 8 |
| GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI | 9 |
| PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI | 9 |
| CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA | 10 |
| FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER | 10 |
| 1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE | 10 |
| 2. LA TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE O DISCRIMINATORIE EVENTUALMENTE ADOTTATE DALL'ENTE A CAUSA DELLA SEGNALAZIONE EFFETTUATA | 11 |
| 3. L'ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ NEL CASO IN CUI IL WHISTLEBLOWER SVELI, PER GIUSTA CAUSA, NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO O INDUSTRIALE OVVERO VIOLI L'OBBLIGO DI FEDELTA' | 13 |
| LIMITI DELLA TUTELA | 13 |
| CONSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE SEGNALAZIONI | 13 |
| RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER | 14 |
| SEGNALAZIONI ALL'ANAC | 14 |
| DIFFUSIONE, PUBBLICITA' E FORMAZIONE | 14 |
| ENTRATA IN VIGORE | 14 |
| ALLEGATO A – MODULO PER LA SEGNALAZIONE | 16 |



ACRONIMI E DEFINIZIONI

| | |
|----------------|--|
| ADSPMAC | Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale |
| ANAC | Autorità Nazionale Anticorruzione |
| PTPCT | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione |
| PNA | Piano Nazionale Anticorruzione |
| OIV | Organismo Indipendente di Valutazione |
| RPCT | Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza |

QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazioni degli illeciti in ambito lavorativo. Esso è parte integrante delle attività di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT 2022-2024.

In premessa è opportuno definire il quadro normativo all'interno del quale viene disciplinata la modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti (pubblici o privati) che vengono a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa e, di conseguenza, la relativa tutela giuridica che l'ordinamento garantisce a coloro che si fanno carico della segnalazione.

L'istituto del Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone, nato per contrastare la corruzione ed incentivare le segnalazioni, in modo garantito, di irregolarità o di illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. In particolare, l'art. 1, comma 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", prevedendo un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing con l'art. 19 comma 5.

Un ulteriore intervento lo si deve ad ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)", per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti, anche tecnici, da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla 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», entrata in vigore il 29 dicembre 2017, tra le cui modifiche di maggior rilievo apportate dalla Legge 179/2017 all'art. 54-bis si rilevano l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione, la valorizzazione del ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni, il sistema generale di tutela e protezione del segnalante, che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione, nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.



Nello specifico la Legge 179/2017 interviene in maniera organica sul whistleblowing in tutti i settori:

- nel settore pubblico laddove con l'obiettivo di accrescere il livello di protezione del dipendente pubblico, ma non solo, che denuncia la commissione di illeciti, si protegge la divulgazione dell'identità del segnalante, si rafforza il ruolo dell'ANAC e si introducono sanzioni pecuniarie nei confronti di coloro che adottano misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del dipendente che segnala illeciti ma anche nei confronti del RPCT che non gestisce la segnalazione di illeciti;
- nel settore privato introduce tre nuovi commi all'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n.231 che prevedono l'inserimento, nei rispettivi modelli di organizzazione e di gestione, di canali attraverso i quali possono essere presentati, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, l'adozione di sanzioni nel rispettivo sistema disciplinare e la nullità di licenziamenti ritorsivi e discriminatori.

L'ANAC, nell'esercizio del proprio potere regolatorio e sanzionatorio è, tra l'altro, direttamente investita dalla L. 179/2017 del compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Sull'esercizio di tale potere sanzionatorio, ANAC ha emanato la Delibera n. 690 del 01/07/2020, recante "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 siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001".

L'ANAC con deliberazione n. 469 del 09/06/2021 ha adottato apposite linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, cui l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale con il presente regolamento intende conformarsi.

DEFINIZIONI WHISTLEBLOWER E WHISTLEBLOWING

Con il termine *whistleblower* ("colui che soffia il fischietto") o *segnalante* si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell'arbitro che "soffia" il fischietto per segnalare un "fallo", immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all'apparato pubblico creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l'illecito sia "protetto" da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione (potendo beneficiare ad esempio dell'anonimato).

Per *segnalato* si intende il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito o dell'irregolarità rappresentati nella segnalazione.

Per *destinatario* della segnalazione si intende il soggetto, i soggetti, il RPCT, l'organo di indirizzo aventi il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni, anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione.



L'espressione *whistleblowing* indica generalmente la condotta di chi denuncia attività illecite o fraudolente all'interno di un'organizzazione pubblica o privata.

Si tratta di un istituto di origine anglosassone, introdotto nell'ordinamento e, in un primo momento, solo per il pubblico impiego dalla Legge 190/2012 (che aveva inserito il nuovo art. 54-bis nel D.lgs. 165/2001) e poi estesa anche al settore privato mediante la Legge 30 novembre 2017 n. 179, contenete 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.

DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

La disciplina della corruzione è contemplata negli artt. 318 – 322 Codice penale.

La corruzione può definirsi come un accordo fra un dipendente pubblico e un privato, in forza del quale il primo accetta dal secondo, per sé o per altri, per un atto relativo all'esercizio delle sue attribuzioni, un compenso che non gli è dovuto.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318 - 322 c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale.

La disciplina sul *whistleblowing* di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1 della l. 179, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai "dipendenti pubblici".

Per "dipendenti pubblici" la norma intende soggetti fra loro molto diversi, alcuni dei quali non hanno alcun rapporto di lavoro subordinato con le amministrazioni pubbliche di cui al d.lgs. n. 165 del 2001 - che, pure, contiene l'art. 54-bis - ma sono dipendenti di imprese private che svolgono però attività per le pubbliche amministrazioni.

La nuova formulazione dell'art. 54-bis include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti, come previsto dal comma 1 dell'art. 54-bis. Le segnalazioni effettuate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, non rilevano.

Il tenore letterale della norma in questione, che fa riferimento ai soli «dipendenti pubblici» non consente allo stato, di estendere la disciplina ad altri soggetti che, pur svolgendo un'attività lavorativa in favore dell'amministrazione, non godono di tale status (ad es., stagisti, tirocinanti).



Si precisa che le tutele di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 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 i reati commessi con la denuncia di irregolarità ovvero la responsabilità civile del medesimo soggetto, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

FINALITA'

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito lavorativo e si prefigge l'obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le predette segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all'istituto.

La *ratio* della norma è la tutela del segnalante, che è assicurata sia garantendo in ogni momento la riservatezza della sua identità sia azionando il potere sanzionatorio nei casi di cui al comma 6 dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, evitando che il whistleblower venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Per questa ragione, l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile.

In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, nel caso di segnalazioni provenienti da soggetti che si identificano.

SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale si impegna a garantire la trasparenza, la correttezza, la legalità e il rispetto dei principi e dei valori etici e morali.

In linea con questo concetto, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, promuove le segnalazioni da parte:

- personale dipendente sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Considerate le finalità del presente regolamento, la riservatezza delle segnalazioni è garantita anche a coloro che, pur non essendo dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, intrattengono con essa rapporti di collaborazione, nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere o che eseguono prestazioni in favore o per conto dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale. Ai sensi dell'art. 54-bis comma 3 del D.lgs. 165/2001, l'identità del segnalante non può essere rivelata.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi del comma 1 dell'art. 54-bis, le segnalazioni devono riguardare condotte illecite di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro".

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing, ma ci si riferisce piuttosto a qualsiasi fatto corruttivo, dove con il termine



corruzione si intende *qualunque abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito nell'esercizio delle sue funzioni al fine di ottenere un vantaggio privato*.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Nella categoria di fatti illeciti sono compresi, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

In particolare, le segnalazioni possono riguardare condotte:

- corruttive e/o fraudolente;
- illegali;
- disoneste o non etiche;
- irrispettose del PTPCT, del Codice di comportamento e di tutti i Regolamenti adottati dall'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale;
- relative a situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi;
- che avvantaggino un interesse personale a discapito dell'interesse pubblico;
- potenzialmente dannose per l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- dannose per la reputazione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale o in contrasto con gli interessi pubblici;
- che riguardano ogni altro tipo di grave scorrettezza.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Con 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" è stata rafforzata la tutela del dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al RPCT o all'ANAC o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Ai sensi della Delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021 "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.lgs. 165/2001" è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC.

A tal scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere:

- a) l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) la descrizione chiara e completa del fatto oggetto della segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;



- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire 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.

Le segnalazioni indirizzate al RPCT dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, possono essere effettuate:

- a mezzo posta ordinaria, raccomandata o raccomandata A/R in busta chiusa, all'attenzione del RPCT dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, al seguente indirizzo:
Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale
Molo Santa Maria snc – 60121 – Ancona (AN)
All'attenzione del Responsabile per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza
"Riservata Personale"
(Si raccomanda di non specificare il mittente all'esterno della busta)
- consegna a mano presso la Portineria della suddetta Autorità di Sistema Portuale con sede in Ancona, sempre in busta chiusa, indirizzata all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con l'indicazione "Riservata Personale"
(Si raccomanda di non specificare il mittente all'esterno della busta)
- via posta elettronica certificata all'indirizzo segreteria@pec.porto.ancona.it
sempre indirizzata all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con l'indicazione "Riservata Personale" nell'oggetto della pec.

A tal fine è possibile utilizzare l'apposito modulo di segnalazione allegato in calce al presente Regolamento.

SEGNALAZIONI ANONIME

Per segnalazioni anonime si intendono quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentono di identificare il loro autore.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima, cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ai sensi dell'art. 54-bis, ma verranno trattate come segnalazioni ordinarie e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Le segnalazioni anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante; in tal caso al segnalante verranno accordate le tutele previste dalla normativa vigente.

VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la 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 del personale e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:



- a) inoltrare la segnalazione all’Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei conti e all’ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare la segnalazione al Dirigente/Responsabile della direzione/divisione in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione della segnalazione e la verifica della fondatezza delle circostanze in essa riportate, sono affidate al RPCT.

Le segnalazioni verranno istruite secondo l’ordine cronologico di ricezione e tenendo in considerazione la gravità dei fatti segnalati.

In tali termini verranno pertanto istruite per prime le segnalazioni pervenute non in forma anonima, poi quelle pervenute in forma anonima successivamente integrate con le generalità del segnalante, ed infine quelle pervenute in forma anonima e non integrate, neppure successivamente, con le generalità del segnalante.

PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

A seguito della ricezione di una segnalazione, il RPCT si impegna a garantire la presa in carico e a darne comunicazione, ove possibile al segnalante, nel termine di dieci giorni.

Il RPCT procede al suo preliminare esame al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all’integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell’Autorità sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Nei casi di cui alle lett. c) e g), l’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il RPCT avvia l’istruttoria interna sui fatti segnalati, che deve terminare entro trenta giorni lavorativi dalla conclusione della valutazione preliminare, (termine prorogabile in caso di segnalazioni complesse o per gravi motivazioni). In ogni momento dell’istruttoria il RPCT può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie.

Il RPCT può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a soggetti interni o esterni all’amministrazione, effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell’identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato.



Ove ritenuto necessario il RPCT, nel corso dell'esame istruttorio, può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT, sempre adottando idonee misure a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

Al termine dell'istruttoria, il RPCT:

- a) in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone notizia al segnalante;
- b) nei casi in cui ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, provvede alla immediata trasmissione degli atti agli organi preposti interni o istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, il RPCT provvede alla loro trasmissione alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziando che trattasi di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Il segnalante è previamente avvisato della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria e contabile.

Il RPCT informa il segnalante circa l'esito dell'istruttoria entro tre giorni lavorativi dalla conclusione della stessa.

Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella relazione annuale garantendo comunque la riservatezza del segnalante.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, come previsto dalla L.179/2017, assicura il sistema di protezione al whistleblower, il quale si compone di tre tipi di tutela:

- 1) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- 2) la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- 3) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

1. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Il RPCT si impegna a garantire l'anonimato del soggetto che segnala, la segretezza e confidenzialità delle informazioni ricevute, e, si riserva, inoltre, il diritto di avviare gli opportuni provvedimenti contro chiunque attui azioni ritorsive o di minaccia nei confronti del segnalante.

Il comma 3 dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'Ente.



Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è riferito sia al nominativo del segnalante sia a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La normativa sulla tutela del whistleblowing (art. 54-bis comma 3) stabilisce che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- 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.
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttorio. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 D.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

Al fine di rafforzare ulteriormente le misure a tutela della riservatezza di cui sopra, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale ha provveduto a adottare con Delibera Commissariale n. 2/2022 del 10.01.2022, il proprio Codice di Comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. 165/2001.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L.241/90 e ss. mm. ii. (art. 54-bis comma 4).

Per tale ragione la segnalazione deve ritenersi sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal D.lgs. 33/2013.

Tale disposizione normativa garantisce il segnalante poiché non è permesso al denunciato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del denunciante.

2. LA TUTELA DA EVENTUALI MISURE RITORSIVE O DISCRIMINATORIE EVENTUALMENTE ADOTTATE DALL'ENTE A CAUSA DELLA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione.

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

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 peggiorative.

L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le



stesse sono state poste in essere, correlata da elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione all'ANAC.

L'ANAC a sua volta provvederà ad informare il Dipartimento della Funzione Pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. La sopra indicata tutela è prevista dall'art. 54-bis comma 1 del D.lgs. 165/2001.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale, la segnalazione di cui all'art. 54-bis indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Pertanto, il dipendente che segnala, in buona fede, condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di "misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente che, per via della segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

La tutela è fornita da parte di tutti i soggetti indicati dall'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 ai quali il whistleblower può inviare la segnalazione, che sia essa l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale o altre autorità che a seguito della segnalazione ricevuta, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione ovvero l'ANAC, l'Autorità giudiziaria e la Corte dei Conti.

Sul piano degli effetti, relativamente ai poteri sanzionatori, l'art. 54-bis comma 6 riporta testualmente: *"Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile 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"*.

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.

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 (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Di seguito si riporta a titolo esemplificativo un'elencazione delle possibili misure ritorsive meritevoli di comunicazione all'ANAC, così come indicate nella Delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021 *"Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;



- valutazione della performance artatamente negativa;
- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;
- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54- bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001).
- per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in:
ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.165/2001.

3. L'ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ NEL CASO IN CUI IL WHISTLEBLOWER SVELI, PER GIUSTA CAUSA, NOTIZIE COPERTE DALL'OBBLIGO DI SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO O INDUSTRIALE OVVERO VIOLI L'OBBLIGO DI FEDELTA'

La legge 179/2017 ha integrato la normativa sul segreto prevedendo una clausola di esonero da responsabilità per giusta causa nel caso di rivelazione di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, o violazione del dovere di fedeltà.

LIMITI DELLA TUTELA

Ai sensi dell'art. 54-bis comma 9 del D.lgs. 165/2001, le tutele previste dalla Legge 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.

CONSERVAZIONE E MONITORAGGIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, gli atti istruttori e tutta la relativa documentazione di riferimento, saranno conservate e catalogate in apposito archivio presso la sede dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale con sede in Ancona, Molo S. Maria snc, nell'ufficio del RPCT.

Il RPCT, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e agli organi di indirizzo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web istituzionale dell'AdSPMAC.

Nei casi in cui gli organi di indirizzo lo richiedano o qualora il RPCT lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività.



RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e/o disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile. Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

SEGNALAZIONI ALL'ANAC

L'ANAC gestisce le segnalazioni di illeciti e le comunicazioni di misure ritorsive. A tal fine è stata creata un'apposita sezione sul sito istituzionale dell'ANAC dove segnalare un illecito di interesse generale nell'ambito dell'amministrazione pubblica, al link sottoindicato: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

DIFFUSIONE, PUBBLICITA' E FORMAZIONE

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa riferimento al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ii., alla L. 190/2012, alla L.179/2017, alle Linee Guida ANAC e alle indicazioni contenute nei PNA.

Eventuali modifiche ed integrazioni saranno valutate periodicamente in maniera congiunta tra RPCT e organi di indirizzo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale dà la più ampia diffusione del presente Regolamento pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti" > "Prevenzione della corruzione" > "Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità" e successivamente, una volta operativo, nell'apposita sezione nell'applicativo "PAT – Portale Amministrazione Trasparente", nonché trasmettendolo a tutti i propri dipendenti, ivi compresi i collaboratori e i consulenti esterni.

Al fine di sensibilizzare quanto più possibile il proprio personale dipendente, si stabilisce infine che il presente documento e le disposizioni in esso contenute:

- siano adeguatamente illustrate in seno ai programmi di formazione annuale specifica in materia di "Anticorruzione e Trasparenza";
- possa essere oggetto di apposite informative, qualora il RPCT ritenga opportuno comunicare al personale aspetto peculiare, andamenti, riflessioni sul presente sistema di gestione del whistleblowing, al fine di aumentarne la conoscenza e la consapevolezza dei termini di utilizzo.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore a far data dal Decreto Presidenziale di approvazione ed esecuzione del Regolamento in oggetto.

Il Regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti" > "Prevenzione della corruzione" > "Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità", al seguente link:



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona

<https://porto.ancona.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione> nella sezione “Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità” e successivamente, una volta operativo, nell'apposita sezione nell'applicativo “PAT – Portale Amministrazione Trasparente”.



ALLEGATO A – MODULO PER LA SEGNALAZIONE

| | |
|--|--|
| Nome e Cognome del Segnalante | |
| Qualifica e sede di servizio attuale | |
| Qualifica e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato | |
| Telefono/Cellulare | |
| E-mail | |

| | |
|---|--|
| Specificare se la segnalazione è stata già effettuata ad altri soggetti | <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No |
| Se sì, specificare il soggetto | <input type="checkbox"/> Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza <input type="checkbox"/> Corte dei Conti <input type="checkbox"/> Autorità giudiziaria <input type="checkbox"/> Altro..... |
| Se sì, specificare la data della segnalazione | |
| Se sì, specificare l'esito della segnalazione | |
| Se no, specificare i motivi per cui non la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti | |

| | |
|--|---|
| Ente in cui si è verificato il fatto | |
| Data in cui si è verificato il fatto | |
| Luogo fisico in cui si è verificato il fatto | <input type="checkbox"/> Ufficio <input type="checkbox"/> All'esterno dell'Ufficio |
| Soggetto che ha commesso il fatto | |
| Eventuali privati coinvolti nel fatto | |
| Eventuali imprese coinvolte nel fatto | |
| Modalità con cui è | |



| | |
|---|--|
| venuto a conoscenza del fatto | |
| Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto | |

| | |
|---|---|
| Area/Settore cui può essere riferito il fatto | |
| Descrizione del fatto | |
| Ritengo che le azioni/omissioni commesse o tentate siano: | <input type="checkbox"/> È penalmente rilevante <input type="checkbox"/> Viola il Codice di comportamento o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare <input type="checkbox"/> Arreca un danno patrimoniale all'ente o altra amministrazione <input type="checkbox"/> Arreca un danno all'immagine dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro <input type="checkbox"/> Costituisce un caso di malagestione delle risorse pubbliche <input type="checkbox"/> Costituisce una misura discriminatoria nei confronti del dipendente pubblico che ha segnalato illecito <input type="checkbox"/> Altro |
| Eventuali allegati a sostegno della segnalazione | |

Allegare al presente modulo l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Luogo, data, firma

.....