

**PROCEDURA PER
LA TUTELA DEL DIPENDENTE
CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA'
("WHISTLEBLOWING")**

**PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")**

INDICE

1	PREMESSA	3
2	SCOPO DELLA PROCEDURA	4
3	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
5	MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	7
6	VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	8
7	FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	9
8	RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	10
9	DISPOSIZIONI FINALI	11

**PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")**

1 PREMESSA

L'art.54-*bis* del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione) rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ha inserito nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Art. 54-bis. (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, (o all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

L'ANAC con determinazione n. 6 del 28/04/2015 ha predisposto le Linee Guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower), estendendole anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico e ha specificato le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela. Esse sono:

- ✓ tutti i Delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- ✓ le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")

- ✓ i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione pubblica che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione (c.d. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2 SCOPO DELLA PROCEDURA

Roma Servizi per la Mobilità S.r.l., nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dalla società, con la procedura interna "Tutela del dipendente che denuncia o segnala illeciti e irregolarità" disciplina le modalità di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte di personale dipendente, ai sensi e per effetto dei principi introdotti dall'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", recepiti nell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

La presente procedura integra quanto già previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001 relativamente alla gestione delle segnalazioni dei reati presupposto o pratiche non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello Organizzativo Parte Generale e Parte Speciale o anche malfunzionamenti o anomalie operative.

Lo scopo principale dell'istituto del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere tempestivamente un problema internamente: risulta essere uno strumento di prevenzione e di correzione di degenerazioni e malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e trova la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo del lavoratore che venuto direttamente o indirettamente a conoscenza della nocività del comportamento di altro soggetto, appartenente alla medesima struttura, decide di denunciare tali fatti presso gli organismi preposti. In tale assetto l'azione del dipendente acquista un ruolo preponderante ed è altrettanto essenziale che il dipendente sia consapevole dell'importanza della segnalazione per il buon andamento della struttura in cui opera.

La presente procedura ha l'obiettivo di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, come ad esempio i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni e, quindi, di fornire al segnalante (whistleblower) in ogni fase, dalla ricezione alla trattazione, chiare indicazioni

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")

operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento e dalla società.

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

L'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro»:

- ✓ le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 e soprattutto nell'attuale PNA, volto a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.
- ✓ Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")

comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

4 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")

anonime 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.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato

5 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Roma Servizi per la Mobilità mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modulo il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modulo è reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato all'anticorruzione e trasparenza, sezione "Altri contenuti" - "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Roma Servizi per la Mobilità, egli si occuperà della sua protocollazione in via riservata e della tenuta del relativo registro.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, agli indirizzi di posta elettronica a tal fine appositamente attivati: anticorruzione@agenziamobilita.roma.it; in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPC) che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La segnalazione eventualmente ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile per la prevenzione della corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e/o suo collaboratore, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC, nelle modalità definite nel paragrafo 4.2 della citata deliberazione ANAC, n. 6/2015.

**PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")**

6 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione 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.

Come detto nel precedente paragrafo, in ogni fase del procedimento il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione dei componenti della Funzione Internal Auditing.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Nel caso in cui il Responsabile per la prevenzione della corruzione ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, lo stesso inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Dirigente della Struttura Organizzativa in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- il responsabile della Struttura Organizzativa competente per gli eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Ufficio Legale per l'azione di risarcimento per danno all'immagine dell'Ente;
- l'Autorità Giudiziaria, la Procura Regionale della Corte dei Conti, l'ANAC e l'Ispettorato della Funzione Pubblica, per i profili di rispettiva competenza.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Ente, sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica o all'ANAC, l'invio dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art.54-bis del D. Lgs. n.165/2001.

I soggetti interni all'Autorità informano il RPC dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione avvia, senza indugio, anche con il supporto della Funzione Internal auditing, le istruttorie relative alla segnalazioni ricevute, provvedendo, di norma, alla definizione delle stesse entro il termine di 120 giorni dalla loro ricezione.

**PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")**

7 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

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

La garanzia di riservatezza presuppone che il dipendente segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla Legge come "dipendente pubblico che segnala illeciti", quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda riconoscibile.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela non trova quindi applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti 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.

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

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della Legge n. 241/1990 ss.mm.ii..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 denuncia.

PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")

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 intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di Roma Servizi per la Mobilità.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della Struttura Organizzativa di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) al Responsabile della Struttura Organizzativa PGCRI che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

c) all'Ufficio Legale che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di Roma servizi per la mobilità;

d) all'Ispettorato della Funzione Pubblica.

8 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

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

L'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come ad esempio nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Inoltre nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento e lesiva del segnalante saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

**PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O SEGNA LA
ILLECITI E IRREGOLARITA' ("WHISTLEBLOWING")**

9 DISPOSIZIONI FINALI

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, per ogni segnalazione pervenuta e a prescindere dall'esito dell'istruttoria, può proporre l'attuazione di ulteriori azioni correttive nell'organizzazione aziendale al Presidente ovvero ai Responsabili di Struttura Organizzativa al fine di implementare e migliorare il sistema di controllo interno attraverso azioni mirate ad aree soggette al rischio di fenomeni corruttivi allo scopo di ridurre la probabilità e l'impatto che essi si possano verificare migliorando, peraltro, la qualità, l'efficienza e/o l'efficacia dei servizi resi.

Il Responsabile della Prevenzione per la Corruzione e per la Trasparenza informa periodicamente il Vertice aziendale sulle segnalazioni ricevute, sul grado di pericolosità e sul loro stato, ne argomenta i fatti nella relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14 della Legge 190/2012, prevede percorsi formativi per i dipendenti sul tema del whistleblowing.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La presente procedura, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e dei collaboratori.