



Comune di SAN BIAGIO DI CALLALTA
PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI
(Whistleblowing)

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 30.11.2021

INDICE

PREMESSA

ARTICOLO 1 – Definizioni

ARTICOLO 2 – Soggetti

ARTICOLO 3 – Caratteristiche della segnalazione

ARTICOLO 4 – Oggetto della segnalazione

ARTICOLO 5 - Contenuto della segnalazione

ARTICOLO 6 – A chi segnalare

ARTICOLO 7 – Procedura di segnalazione

ARTICOLO 8 – Gestione della segnalazione

ARTICOLO 9 – Tutela del segnalante

ARTICOLO 10 - Responsabilità del dipendente segnalante

PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento nazionale della tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia. La legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. "Legge anticorruzione") e s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha recepito tali indicazioni: l'art. 1, comma 51 ha inserito il nuovo articolo 54 bis al D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 disciplina poi:

- Il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato)
- Il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione)
- La sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90.

La segnalazione di informazioni in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Le presenti istruzioni interessano i dipendenti dell'Amministrazione Comunale che intendano segnalare precise violazioni delle regole di comportamento od illeciti commessi da un dipendente del Comune di San Biagio di Callalta.

Ai sensi dell'art. 54 bis comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, si intende per dipendente pubblico :

- i dipendenti dell' amministrazione comunale;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione comunale.

La gestione delle segnalazioni dovrà essere attuata secondo le indicazioni ed i suggerimenti contenuti nelle "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)", adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

La gestione delle segnalazioni viene effettuata attraverso l'attivazione della Piattaforma WHISTLEBLOWING PA,

predisposta per l'utilizzo da parte delle Pubbliche Amministrazioni e certificata da AGID.

ARTICOLO 1

Definizioni

Si intende per:

whistleblower, il dipendente pubblico che segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza irregolarità o abusi commessi ai danni dell'interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa;

whistleblowing, è la procedura volta a gestire le segnalazioni e a tutelare, in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante.

ARTICOLO 2

Soggetti

- Dipendenti del Comune di San Biagio di Callalta, lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica: soggetti che possono effettuare una segnalazione attraverso un sistema informatico di gestione delle segnalazioni.
- RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza): soggetto che gestisce la procedura di segnalazione.
- Gruppo di Lavoro: personale interno all'ente individuato a supporto del RPCT per la gestione delle segnalazioni.

- Custode delle identità: soggetto eventualmente individuato per lo sblocco dei dati criptati su richiesta del RPCT nel caso in cui la rilevanza dell'illecito sia di natura penale. La piattaforma sta valutando l'inserimento della figura di Custode delle identità, secondo le indicazioni richieste all'ANAC.

ARTICOLO 3

Caratteristiche delle segnalazioni

Per poter accordare al segnalante la tutela prevista dall'art. 54-*bis* devono essere presenti i seguenti presupposti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di “*dipendente pubblico*” o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto “*condotte illecite*”;
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “*condotte illecite*” “*in ragione del proprio rapporto di lavoro*”;
- la segnalazione deve essere effettuata “*nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione*”;
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-*bis*, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

ARTICOLO 4

Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto della segnalazione, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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 la segnalazione può riguardare:

- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale;
- 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 comunale a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite;
- violazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione;
- 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.

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 ad altri organi interni di riferimento.

ARTICOLO 5

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) descrizione del fatto;
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Come espressamente previsto dall'articolo 54 bis, comma 9, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dalla L. 179/2017, in nessun caso sono meritevoli di tutela le segnalazioni in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione ai fini della presente procedura e non potranno pertanto godere delle tutele previste dall'art. 54 bis del D. Lgs n. 165/2001.

Le procedure di whistleblowing funzionano solo se chi riceve la segnalazione può verificarla.

Le generalità (che restano riservate) sono gestite con un sistema che garantisce l'anonimato attraverso la separazione dei dati identificativi del segnalante da quelli della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi (crittografia) in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima.

Tali modalità sono attuate al fine di:

- 1) migliorare il contesto socio/culturale e diffondere i principi di un sano e legale comportamento
- 2) verificare la segnalazione pur con la garanzia di riservatezza ed esclusività della gestione
- 3) permettere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di rapportarsi con il segnalante in modo riservato.

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 per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- 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 inconferente;
- 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 indicati al comma 2 dell'art. 8 del Regolamento sull'esercizio sanzionatorio (Delibera n. 690/2020).

ARTICOLO 6

A chi segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di San Biagio di Callalta secondo le modalità previste dalla presente disciplina tramite un sistema informativo di gestione delle segnalazioni WHISTLEBLOWING PA cui è possibile accedere dal sito istituzionale, www.comune.sanbiagio.tv.it.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT, tale soggetto dovrà indicare al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

ARTICOLO 7

Procedura di segnalazione

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema informatizzato, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

La procedura informatica prevede le seguenti principali fasi:

- a) il segnalante accede alla gestione delle segnalazioni, utilizzabile solo attraverso canale cifrato;
- b) il segnalante invia una segnalazione compilando un form on line che garantisce la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto;
- c) il software effettua la separazione dei dati identificativi del segnalante da quelli della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi (crittografia) dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;

- d) il segnalante riceve, subito dopo la separazione dei suoi dati identificativi, un codice identificativo utile per i successivi accessi;
- e) la segnalazione arriva direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che la prende in carico tramite mail dedicata;
- f) il termine per l'esame preliminare della segnalazione, cui segue l'avvio dell'istruttoria, è di 15 gg lavorativi. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 gg lavorativi che decorrono dalla data di avvio della stessa;
- g) il RPCT, qualora lo ritenga necessario, può richiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato, con relativa sospensione dei termini del procedimento sopraindicati;
- h) il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione utilizzando il codice identificativo ricevuto;
- i) le comunicazioni tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il segnalante avvengono, nel rispetto della protezione e dell'anonimato di quest'ultimo, attraverso l'applicativo.

ARTICOLO 8

Gestione della segnalazione

Le segnalazioni pervenute attraverso la procedura informatica vengono prese in carico dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il quale effettua una prima istruttoria.

Se necessario, chiede chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

I dati relativi all'identità del segnalante non sono immediatamente visibili al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma vengono oscurati all'interno della piattaforma e dati in affidamento al sistema di gestione della piattaforma WHISTLEBLOWING PA.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, esaminata la segnalazione nonché sulla base della valutazione dei fatti oggetto della stessa procede ad archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti terzi, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- il Responsabile del Servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, laddove non vi siano ipotesi di reato;
- l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante viene garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata ai soggetti terzi.

Nel caso in cui la rilevanza dell'illecito sia di natura penale, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza richiede l'accesso ai dati identificativi del segnalante, all'interno della piattaforma, ottenuti i dati con le modalità operative previste dalla piattaforma, invia gli stessi all'Autorità giudiziaria competente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza comunica, entro il termine di conclusione del procedimento, al segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

ARTICOLO 9

Tutela del segnalante

Tutela della riservatezza

Il RPCT che riceve e tratta le segnalazioni e gli altri soggetti che per ragioni di servizio possono conoscere la stessa, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

La segnalazione, ai sensi di quanto previsto dall'art.1, comma 4, della L.179/2017, rimane sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii..

La segnalazione rimane altresì sottratta all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato di cui all' art. 5 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33

Tutela da misure discriminatorie e ritorsive

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

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.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni e qualsiasi altra azione organizzativa che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

Ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 le comunicazioni di misure ritorsive possono essere trasmesse ad ANAC da parte del soggetto interessato e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ente di appartenenza.

Tutela per la rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Nel sistema di protezione che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 riconosce al *whistleblower*, viene prevista l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower*, nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179 sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Esclusione dalle tutele

Le tutele non trovano, invece, applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave. In tali ultime ipotesi le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

ARTICOLO 10

Responsabilità del dipendente segnalante

Il presente regolamento 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, 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.