

Prot. n.32347 del 18/12/2018

Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

**AGGIORNAMENTO PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER).
UTILIZZO DELL'APPLICAZIONE INFORMATICA PER LE SEGNALAZIONI**

FONTI NORMATIVE IN MATERIA

Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione): l'art. 1, co. 51 ha introdotto l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che: *«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, 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».*

Piano nazionale anticorruzione (PNA): al § 3.1.11 il PNA riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare. Nello specifico, il Piano prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di cui all'art. 54-bis del predetto decreto.

Linee guida Anac – determinazione n.6 del 27.04.2015: si tratta dell'atto di regolazione di portata generale con il quale ANAC fornisce indicazioni in ordine alle misure e al modello procedurale che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite.

Legge 30 novembre 2017 n.179: le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. La legge in questione interviene inoltre anche sul rafforzamento della tutela della segretezza del denunciante, sul regime sanzionatorio per atti ritorsivi e per il mancato apprestamento di un sistema per la segnalazione, ma prevede anche il venir meno delle tutele per il segnalante nel caso in cui venga accertata una responsabilità penale o civile connessa alla segnalazione stessa.

Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio da parte di ANAC- deliberazione n.1033 del 30 ottobre 2018: disciplina il procedimento sanzionatorio per l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie di cui all'art.54-bis- comma 6- del D.Lgs. 165/2001 da parte di ANAC.

COMUNE DI PESCANTINA
Provincia di Verona

Premessa

Il presente aggiornamento mira ad adeguare la procedura per la “Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti del Comune di Pescantina”, adottata con la deliberazione di Giunta Comunale n.96/2015, alle modifiche introdotte dalla legge 30 novembre 2017 n.179 ed in particolare all’art.1 che ha sostituito l’art.54-bis del D.Lgs. n.165/2001; con il presente atto organizzativo viene assicurata l’adozione di una serie di precauzioni idonee a tutelare il dipendente o il collaboratore che segnala fatti illeciti (c.d. whistleblower), garantendone l’anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all’istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Ambito soggettivo

Segnalante, ai fini della presente procedura, possono essere tutti i dipendenti del Comune di Pescantina, a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, nonché i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Comune.

L’ambito soggettivo di applicazione del presente atto è esclusivamente il Comune di Pescantina; pertanto, le segnalazioni riguardanti le strutture di soggetti partecipati o controllati dal Comune di Pescantina saranno dichiarate irricevibili. Il Comune tuttavia promuove l’adozione da parte dei suddetti enti, nell’ambito del modello di cui al d.lgs. n.231/2001, di misure di tutela analoghe a quelle previste dal presente atto organizzativo (art.2- legge 127/2017).

Oggetto della segnalazione

Per “illecito” non devono intendersi solo ed esclusivamente le fattispecie penalmente rilevanti, cioè i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale, 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.*

Non quindi esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del whistleblowing, potendo acquisire rilevanza tutte le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità che danneggiano l’interesse pubblico.

Il whistleblower è colui che segnala un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro, di cui sia venuto a conoscenza direttamente in ragione del proprio rapporto di lavoro o che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, e decide di segnalarlo a una persona o un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo.

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

Il whistleblowing non deve riguardare, inoltre, le lamentele di carattere personale del segnalante, per le quali i dipendenti potranno rivolgersi al proprio Responsabile d’Area.

Tutela della riservatezza

L’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone di assicurare la riservatezza dell’identità di chi, segnalando un illecito, si espone in prima persona: a tal fine il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell’identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

COMUNE DI PESCANTINA
Provincia di Verona

Affinchè si rientri nel campo di applicazione dell'art.54-bis e si goda delle garanzie in esso previste è necessario che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma quella del soggetto che, nell'inoltare una segnalazione, non si renda conoscibile. Saranno quindi prese in considerazione solo le segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili, ai quali verrà garantita la riservatezza dell'identità e le forme di protezione da possibili ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

In via eccezionale saranno prese in considerazione segnalazioni anonime ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'identità del segnalante è sottratta al diritto di accesso ai sensi della legge 241/1990 e all'accesso civico. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento disciplinare apertosi a carico del segnalato, l'identità può essere rivelata, previo consenso del segnalante, soltanto nell'ipotesi in cui la contestazione sia in tutto o in parte basata solo sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. Diversamente se la contestazione disciplinare è basata su accertamenti distinti ed ulteriori l'identità del segnalante non potrà essere rivelata.

Forme di tutela del segnalante.

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito lavorativo e in particolare dall'esercizio del potere disciplinare, dal rischio di demansionamento, di licenziamento, di trasferimento o dal rischio di effetti negativi, diretti o indiretti, sulla propria posizione lavorativa, anche derivanti da misure organizzative, se conseguenti alla segnalazioni. Ove adottati, tali atti discriminatori o ritorsivi sono nulli ed è carico dell'amministrazione dimostrare che essi sono motivati da ragioni diverse dalla segnalazione. Il segnalante licenziato a causa della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

Tutte le tutele previste dall'art.54-bis cessano qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o altro tipo di reato commessi per effetto della segnalazione, ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave per lo stesso titolo.

Procedura per la segnalazione

Nel Comune di Pescantina il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o un'irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio dell'attività lavorativa è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Comune di Pescantina, al fine di assicurare le garanzie di riservatezza previste dal nuovo art. 54 bis del d.lgs.165/2001, si avvale della possibilità offerta da Anac di riutilizzare, a titolo gratuito, l'applicazione informatica *Whistleblower* realizzata dall'Autorità stessa per gestire le procedure di segnalazione di illeciti da parte dei pubblici dipendenti.

Accedi al Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite del Comune di Pescantina – Whistleblowing tramite il portale del Comune di Pescantina al seguente Url:

<https://whistleblowing.comune.pescantina.vr.it/#/>

Registando la segnalazione sul portale, si otterrà un **codice identificativo univoco, “key code”**, che grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia garantisce il trasferimento di dati riservati: tale **“Key code”** dovrà essere utilizzato per “dialogare” in modo spersonalizzato tramite la piattaforma informatica con il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

COMUNE DI PESCANTINA
Provincia di Verona

E' necessario conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

La segnalazione deve contenere una descrizione circostanziata dei fatti segnalati, ossia deve indicare elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

La denuncia presentata dal segnalante deve riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti e deve contenere tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori e la condotta illecita.

Attività di accertamento delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nel rispetto della massima riservatezza, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna all'acquisizione di ogni ulteriore tipo di informazione utile circa il fatto segnalato e potrà comunicare i fatti segnalati ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio procedimenti disciplinari e al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza appartiene ad altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Resta impregiudicato e autonomo dalla procedura in discorso, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a conclusione degli accertamenti, informa, attraverso la piattaforma informatica, dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante.

Segnalazione di discriminazioni

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione legata o conseguente alla presentazione della segnalazione. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione.

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 della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto ai soggetti competenti per le azioni necessarie ed in particolare all'Ufficio Procedimenti disciplinari per valutare la sussistenza dei presupposti per l'esercizio dell'azione disciplinare e ai Responsabili competenti ad adottare tutti gli atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per l'esercizio di azioni a tutela dell'immagine dell'ente.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia, in ogni caso, dell'avvenuta discriminazione, direttamente oppure a mezzo delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, all'Anac che, a sua volta informerà la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica o altri organismi di garanzia o di disciplina per i provvedimenti di competenza.

COMUNE DI PESCANTINA
Provincia di Verona

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
(f.to dott.ssa Elena Letizia)