

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE

1 – PREMESSA

Il *whistleblowing* è lo strumento attraverso cui un soggetto qualificato, può segnalare reati e atti illeciti.

Il *whistleblower* è il soggetto che venuto a conoscenza, nello svolgimento delle proprie mansioni, di un illecito o reato sul luogo di lavoro, può fare la segnalazione.

I soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni protette attraverso la normativa, sono:

- a. I dipendenti degli enti a cui si applica la normativa;
- b. I lavoratori e collaboratori di imprese private che prestano opere o servizi in favore della pubblica amministrazione.

2 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono segnalabili tutti i reati contro la pubblica amministrazione, i comportamenti illeciti contrari all'interesse pubblico, illeciti civili, irregolarità nella gestione di un ente, compresi i tentativi di violazione, le attività illecite non ancora compiute che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti. Non esiste una tassativa lista di illeciti o reati.

La segnalazione deve essere circostanziata con elementi utili per verificare e per individuare gli autori della presunta condotta illecita di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie che sono state acquisite nello svolgimento delle mansioni lavorative.

Non è consentito l'uso di tale istituto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Non sono meritevoli di tutela segnalazioni di meri sospetti.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del segnalante; b) chiara descrizione dei fatti; c) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute; d) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti; e) eventuali documenti utili a confermare la fondatezza dei fatti; f) ogni altra informazione utile a riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

3 – SEGNALAZIONI ANONIME

La disciplina del whistleblowing e le relative tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità.

4 – DESTINATARI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Il soggetto destinatario della segnalazione è esclusivamente il RPCT, responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza individuato dall'Ente.

La segnalazione si effettua nelle modalità previste nel PTPCT vigente e nelle presenti linee procedurali, rese note anche sulla *home page* dell'Ente.

Rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di cui all'art. 1 di inoltrare segnalazione direttamente all'Autorità giudiziaria competente o all'Anac.

La segnalazione al RPCT non esonera il segnalante dall'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti qualora egli rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

5 – ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT svolge un'attività istruttoria in merito ai fatti segnalati finalizzata alla verifica delle informazioni esposte dalla segnalazione, per la emersione di reati, illeciti o irregolarità amministrative. Durante tale attività protegge la riservatezza dei soggetti coinvolti, sia segnalante che il soggetto segnalato, nonché le persone menzionate nella segnalazione.

Il RPCT non deve informare il soggetto segnalato della avvenuta segnalazione, né comunicargli gli esiti della gestione. Informa il segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, con riferimento ai principali snodi decisionali.

Laddove il RPCT rilevi dalla segnalazione ipotesi di profili di reato o di danno erariale, trasmette la segnalazione alle competenti autorità, giudiziaria o contabile preservando sempre la identità del soggetto segnalante.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT prende in carico la segnalazione per una preliminare istruttoria. Valuta la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

L'analisi preliminare può condurre a disporre l'archiviazione per:

- a. manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b. manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c. manifesta infondatezza per assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti;
- d. manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei relativi poteri;
- e. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti, o segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f. produzione di sola documentazione senza segnalazione di condotte illecite o irregolarità; - mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti;
- g. segnalazioni reiterate dello stesso soggetto su fatti già segnalati.

Valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna che consiste in un'attività "*di verifica e di analisi*" sui fatti segnalati.

Può richiedere chiarimenti al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Può acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il RPCT può rivelare l'identità del segnalante all'Autorità giudiziaria su eventuale e specifica richiesta da parte della stessa Autorità.

In considerazione dei numerosi ulteriori compiti aggiuntivi assegnati dalla Provincia alla competenza e responsabilità del RPCT/Segretario generale, **l'istruttoria si conclude entro 90 giorni** dall'avvio della stessa, salvo che si rendano necessari ulteriori accertamenti. L'esito è comunicato al segnalante.

In caso di eventuale conflitto di interessi ovvero in caso di obbligo di astensione del RPCT, è individuato quale soggetto competente alla gestione della segnalazione, il Vice segretario generale dell'Ente, avv. Alfonso Ferraioli, al quale sono inviate le eventuali relative segnalazioni.

7. TUTELA DEL SEGNALANTE.

Vi è l'obbligo di proteggere l'identità del segnalante, a partire dall'invio della segnalazione. La sua identità non può essere rivelata senza il suo consenso e coloro sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche accidentalmente, 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.

Nel procedimento disciplinare attivato nei confronti del soggetto denunciato, l'identità del *whistleblower* può essere rivelata al Dirigente dell'ufficio disciplinare solo nel caso in cui ricorrano le seguenti due circostanze ossia che la contestazione di addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione effettuata e che la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del denunciato. Laddove risulti necessario rivelare l'identità, viene previamente richiesto il consenso al segnalante dal RPCT. Il Dirigente dell'ufficio di disciplina ha l'obbligo di proteggere l'identità.

Come previsto dall'art. 54-bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, la segnalazione è sottratta all'accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990.

Il Dirigente che, ai sensi della predetta disposizione, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un dipendente, riguardo ad un illecito o ad una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il dirigente risponde disciplinarmente.

La tutela del segnalante non può essere assicurata se egli incorra in responsabilità penale per diffamazione, calunnia o reato connesso alla denuncia, accertato anche con sentenza di primo grado.

7. SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI

I segnalanti che denunciano al RPCT condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione. Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione all'ANAC o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente.