

Art. 16

Procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. Whistleblowing)

Fonte normativa e atti

- L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, che ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54 bis: "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "*Whistleblowing*".
- Il "*Whistleblowing*" è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il Segnalante (Whistleblower).
- *Il Piano Nazionale Anticorruzione* approvato con deliberazione ANAC n. 72 dell' 11 Settembre 2013.
- *Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015* "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (whistleblower).
- *Il Piano Triennale Anticorruzione e per la Trasparenza del Comune di Massalengo 2017-2019* adottato dal Comune di Massalengo con delibera di G.C. n. 44 del 28.04.2017;
- *Il Codice di Comportamento dei dipendenti comunali*, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 28.01.2014.

Finalità

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i possibili rischi di illecità o irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è uno strumento di prevenzione, se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata in tempi brevi e portare ad un intervento tempestivo ed efficace.

Oggetto delle segnalazioni

Gli illeciti e le irregolarità non sono individuate tassativamente, in generale, oltre ai delitti contro la P.A., di cui al Titolo II, capo I del Codice Penale, vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità o illeciti consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto all'Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, purché connesso all'attività del Comune di Massalengo;
- che rechino pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti.

La segnalazione NON deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

La segnalazione di cui alla presente procedura non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che testualmente si riporta: "*i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.*"

2. *La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria*".

Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione potrà essere effettuata mediante la compilazione di un apposito modello reperibile nell'area "Amministrazione Trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione (sezione "Altri contenuti/corruzione", sotto-sezione "Segnalazioni di irregolarità ed episodi di corruzione"), ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione deve essere indirizzata: al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, al seguente indirizzo di posta elettronica: segreteria@comune.massalengo.lo.it;

b) *a mezzo servizio postale RR* indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Massalengo; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una doppia busta chiusa con la dicitura “riservata/personale”;

In ogni caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dal personale assegnato al proprio ufficio, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione effettuerà la dovuta istruttoria, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture dell'Ente. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, in base alla natura della violazione, il Responsabile provvede inoltre:

- a) a presentare denuncia alla Corte dei Conti /all'autorità giudiziaria competente in caso di ipotesi di reato;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Forme di tutela del Segnalante

Il Comune di Massalengo adotta le seguenti forme di tutela del “Segnalante” (Whistleblower):

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

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni sotto indicate, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tali dati sono in ogni caso custoditi su appositi supporti informatici, non accessibili al personale dell'Ente e protetti da password indicata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e depositata agli atti; sono esclusi dal diritto di accesso agli atti amministrativi ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. a) della L. n. 241/1990.

E' ammessa l'eccezione nei seguenti casi: quelli 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); in caso di contestazione disciplinare nei confronti del soggetto segnalato, qualora la contestazione sia basata esclusivamente sulla segnalazione; in caso di intervento dell'Autorità Giudiziaria competente;

B) Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti del Comune di Massalengo.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione, 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 di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, Il Responsabile della struttura 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) all'U.P.D., 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) al Segretario Comunale, che valuterà l'adozione delle opportune azioni legali a tutela degli interessi dell'Ente;
- d) all'Ispettorato della funzione pubblica.

Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante 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 manifestamente opportune 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 procedura.