

COMUNE DI ARBOREA

Provincia di Oristano

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI

PREMESSA

1. Chi può effettuare la segnalazione
2. Ambito Soggettivo: chi è tutelato in caso di segnalazione
3. Ambito oggettivo: Oggetto delle segnalazioni
4. A chi e come presentare la segnalazione (RPCT)
5. Contenuto delle segnalazioni
6. Gestione ed esito delle segnalazioni
7. Forme di tutela del whistleblower
8. Segreto d'ufficio
9. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
10. Responsabilità del whistleblower
11. Pubblicazioni
12. Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni

ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato);
- Art. 19, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito con modificazioni con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower);
- Comunicato del Presidente ANAC 5/9/2018 (Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30.5.2001, n. 165 – c.d. whistleblowers);
- Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”* adottato con Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020 (GU n. 205 del 18.8.2020);
- 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) approvate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Arborea approvato, triennio 2021/2023, con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 30.03.2021;

PREMESSA

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi dell'Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *«Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»*. Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Con l'espressione whistleblowing si fa riferimento al pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione quindi per un interesse generale e non individuale, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190) ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le *“Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”*.

La normativa è stata potenziata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 entrata in vigore il 29 dicembre 2017 che ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Ai fini della disciplina del whistleblowing, per “dipendente pubblico” si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, ivi compreso (comma 3) il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai

collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (art. 54-bis, comma 2).

La segnalazione deve essere fatta *“nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”* e con essa il dipendente contribuisce all'emersione degli illeciti e delle situazioni pregiudizievoli per la collettività. In tali ipotesi, il dipendente è protetto da eventuali ritorsioni, sia mediante la garanzia dell'anonimato, sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa nell'Amministrazione.

Il presente documento individua la procedura da seguire per la segnalazione di illeciti e irregolarità al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente (RPCT), in conformità alla legge 179/2017 e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Arborea 2021/2023 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 30.03.2021.

In particolare vengono qui di seguito fornite indicazioni sull'ambito di applicazione dell'istituto e sulle tutele garantite ai segnalanti.

1 – Chi può effettuare la segnalazione.

L'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della l. 179, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai “dipendenti pubblici”.

La nuova formulazione dell'art. 54-bis include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3 del d.lgs. 165/2001 (Personale in regime di diritto pubblico, quali magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia ecc.);
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica; si tratta dunque di soggetti che, pur dipendenti di enti privati, operano nel contesto lavorativo dell'amministrazione pubblica e, quindi, possono venire a conoscenza di illeciti ivi compiuti;
- rientra nel concetto di rapporto di lavoro anche l'ipotesi in cui un dipendente di un'amministrazione presti servizio presso un'altra p.a. in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe). In tali casi la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o ad ANAC.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del whistleblowing sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti, come previsto dal co. 1 dell'art. 54-bis.

Il tenore letterale della norma in questione, che fa riferimento ai soli «dipendenti pubblici» non consente allo stato, di estendere la disciplina ad altri soggetti che, pur svolgendo un'attività lavorativa in favore dell'amministrazione, non godono di tale status (ad es., stagisti, tirocinanti).

E' importante precisare che la protezione prevista dall'art. 54-bis non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

2 - Ambito Soggettivo: Chi è tutelato in caso di segnalazione

Le norme in materia di whistleblower si applicano a tutti i dipendenti del Comune di Arborea, assunti a tempo determinato o indeterminato, compreso il personale che collabora occasionalmente con gli uffici comunali per lo svolgimento di stage formativi (art. 54-bis, comma 2).

Sono assimilati ai dipendenti anche i dipendenti, assunti a tempo determinato o indeterminato, delle società partecipate dal Comune di Arborea e degli Enti controllati.

Sono altresì assimilati ai dipendenti, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in appalto per conto dell'Amministrazione comunale.

3 - Ambito oggettivo: Oggetto delle segnalazioni

Caratteristiche della segnalazione:

- 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".

L'oggetto delle segnalazioni, meritevoli di tutela e rientranti nell'ambito di applicazione della legge, non è individuato in modo tassativo o rigido.

La segnalazione può riguardare tutte le condotte ritenute illecite riferite a comportamenti che danneggiano o possono danneggiare l'interesse pubblico o l'immagine della pubblica amministrazione.

Tra queste in particolare si rilevano:

- a) le condotte riconducibili in astratto a reati contro la pubblica amministrazione ai sensi del Libro II – Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo, peculato di cui all'art. 314 c.p., malversazione a danno dello Stato di cui all'art. 316 bis c.p., concussione di cui all'art. 317 c.p., corruzione per l'esercizio della funzione di cui all'art. 318 c.p., corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio di cui all'art. 319 c.p., rifiuto o omissione d'atti di ufficio di cui all'art. 328 c.p., turbata libertà degli incanti di cui all'art. 353 c.p., frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p.);
- b) le condotte in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri un abuso, a fini di vantaggio personale, delle funzioni o delle mansioni svolte (a mero titolo esemplificativo la violazione del Codice di Comportamento, la violazione dei doveri di riservatezza, di astensione in caso di conflitto di interessi, del segreto d'ufficio e di altre irregolarità procedurali).

Sono situazioni che il segnalante ha conosciuto "in ragione del rapporto di lavoro", da intendersi in senso lato e quindi anche non relative all'ufficio di appartenenza.

Non sono invece riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del whistleblower:

- meri sospetti o voci. Non è necessario avere piena certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati ma, a tutela dei terzi citati e del buon andamento della pubblica amministrazione, devono sussistere elementi circostanziati, da riportare in fase di segnalazione, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso ampio sopraesposto.
- richieste, reclami, rimostranze relative al proprio rapporto di lavoro (per esempio, denunce di mobbing o molestie) per le quali occorre fare riferimento, in funzione della tipologia, al Dirigente d'Ufficio o all'Ufficio Personale oppure, per quanto di competenza, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG).

Resta ferma la distinta disciplina relativa all'obbligo di denuncia di reato da parte dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio ai sensi degli articoli 361 e 362 c.p. e dell'art. 331 c.p.p.

4 - A chi e come presentare la segnalazione (RPCT)

Il Comune di Arborea individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – RPCT, in conformità a quanto indicato nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, il soggetto destinatario delle segnalazioni inviate da parte del dipendente che intende denunciare un illecito o una irregolarità all'interno della Amministrazione comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio della propria attività lavorativa.

Il nominativo e i dati di contatto del RPCT sono disponibili nella sezione Anticorruzione del sito istituzionale.

Al RPCT è demandato il compito di verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, 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.

A tal fine, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione provinciale del Lavoro, Comando Polizia Locale, Agenzia delle Entrate).

A fronte di quanto sopra il Comune di Arborea ha aderito al progetto "Whistleblowing PA.

Il sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione" che nasce dalla volontà di "Transparency International Italia" e di "Whistleblowing Solutions" di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni una piattaforma informatica gratuita per dialogare con i segnalanti, frutto dell'esperienza pluriennale delle due associazioni in questo settore.

La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo. Il whistleblower potrà accedere al sistema direttamente dal link "Whistleblowing PA" pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Arborea senza particolari credenziali in quanto il sistema aprirà automaticamente una maschera interattiva che permetterà, cliccando sul pulsante "SEGNALA", di effettuare una segnalazione di un illecito in forma anonima creando per ogni segnalazione un codice univoco formato da 16 caratteri che servirà al segnalatore per monitorare la sua comunicazione ed al ricevente di visualizzare le segnalazioni senza poter verificare l'identità del segnalante.

L'invio della segnalazione non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT stesso, la segnalazione deve essere rivolta direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

5 - Contenuto delle segnalazioni

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

A tal fine, la segnalazione, salve le descritte modalità di sua presentazione, deve contenere i seguenti elementi:

- 1) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima ed esaminata ai sensi del successivo comma);
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto/i in essere i fatti segnalati;
- 5) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 6) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 7) ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

Resta fermo che le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla p.a. (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.) possono essere comunque considerate dall'Amministrazione nei procedimenti di vigilanza "ordinari".

6 - Gestione ed esito delle segnalazioni

La legge 179 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis³², pena le sanzioni pecuniarie dell'Autorità (co. 1 e 6, art. 54-bis).

Tale ruolo si esplica nell'esercizio di alcune funzioni che, con specifico riguardo alla gestione delle segnalazioni all'interno dell'organizzazione dell'amministrazione (ossia quando il segnalante abbia scelto di utilizzare il canale di inoltro della segnalazione implementato dalla p.a.), sono attribuite dalla legge al soggetto cui l'amministrazione o ente titolare ha conferito l'incarico di RPCT.

Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

Il ruolo del RPCT si sostanzia in una significativa attività istruttoria.

In primo luogo, spetta al RPCT la valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il RPCT può utilizzare i seguenti criteri:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta incompetenza dell'Ente sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) 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).

Si precisa che nei casi di cui alle lett. c) e g), il RPCT, appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, 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.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Il RPCT, può avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro, da individuarsi nella figura del Responsabile PO addetta alle attività di supporto per l'anticorruzione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti.

Il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato sono tenuti a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che possa rivelarla. In caso di violazione di tali doveri, ne rispondono, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di Comportamento e per violazione degli obblighi di riservatezza prescritti dalla legge.

Sono tenuti altresì ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi, in tal caso, si astengono dal trattare l'affare e sono tenuti a devolverlo a uno dei due vicesegretari generali il cui ufficio non sia coinvolto nella vicenda.

Nel corso dell'istruttoria il RCPT può chiedere informazioni ad altri Responsabili PO e dipendenti, che sono tenuti alla massima collaborazione, fornendo i riscontri con la massima celerità e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta.

La mancata collaborazione è sanzionabile in via disciplinare.

È evidente che anche in tale occasione i dirigenti ed i dipendenti dovranno mantenere il massimo riserbo in ordine all'identità del segnalante e di ogni altro elemento che possa rivelarla, salvo il consenso espresso di quest'ultimo.

La procedura deve completarsi entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione.

Qual'ora ad esito dell'istruttoria si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- al Responsabili PO del Settore Gestione Risorse Umane, nonché al Responsabile di Posizione Organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- agli organi e alle strutture competenti dell'Autorità affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela del Garante;
- se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC.

In tali eventualità:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

In ogni caso, qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Autorità ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere autorizzato (ai sensi del GDPR - Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-quadeterdecies del D.Lgs. 101/2018) al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT.

È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

Il RPCT provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta

l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

7 - Forme di tutela del whistleblower

Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - 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.);

In linea di principio, "l'identità del segnalante non può essere rivelata".

La tutela del whistleblower è diretta a evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze dannose.

Ferma restando la non applicabilità del co. 4 dell'art. 54-bis, qualora la segnalazione sia oggetto di istanza di ostensione, si applicheranno comunque le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi, documentale, civico o generalizzato). Sarà quindi compito dell'amministrazione bilanciare gli interessi contrapposti e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, tra cui il segnalante, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione secondo i principi e limiti previsti dal d.lgs. 33 del 2013 o dalla l. 241 del 1990.

Le tutele previste dall'articolo 54-bis "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 54-bis, comma 9).

Sul piano operativo la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione viene garantita dalla gestione informatizzata delle segnalazioni realizzata mediante l'adesione al "progetto "Whistleblowing PA, sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione.

Il problema della tutela in questione rileva, poi, anche nei procedimenti giudiziari e disciplinari:

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174);
- Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto, cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

8 – Segreto d'ufficio

Per quanto concerne la "disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale", l'articolo 3 della legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, "il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di

notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile" (art. 3, comma 1).

Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

“Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine” (art. 3, comma 3).

9 - 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, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi connessi direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dipendente pubblico è protetto da eventuali ritorsioni, sia mediante la garanzia dell'anonimato sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa nell'Amministrazione; non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli ed in caso di licenziamento a motivi della segnalazione il whistleblower ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (54-bis, comma 6).

È a carico della Pubblica Amministrazione dimostrare che le misure ritenute discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione (art. 54-bis, commi 7 e 8). “... L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo (whistleblower), nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (Art. 54- bis, comma 1).

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione della gestione delle segnalazioni, si intendono altresì incaricati del trattamento dei dati personali nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di trattamento dei dati personali.

10 - Responsabilità del whistleblower

Le tutele di cui al punto 9 non sono garantite nei casi in cui, anche con sentenza di primo grado, sia accertata la responsabilità penale del whistleblower per i reati di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale ovvero ne sia dichiarata la responsabilità civile, sempre in relazione alla segnalazione, nei casi di dolo e colpo grave come sanzionato dall'art. 2043 c.c., ovvero nell'ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo di scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in esame. 11 - Pubblicazioni

La presente procedura è portata a conoscenza di tutto il personale mediante posta elettronica istituzionale e inserita nella bacheca del personale.

La presente procedura, nonché le informazioni rese ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 ad integrazione delle presenti istruzioni sono pubblicati nella sul sito istituzionale dell'Ente e nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente oltre che sul sito web dell'Autorità (ANAC) – Sezione trasparenza.

Con l'allegato 1), nel rispetto del principio di trasparenza, si intende fornire agli interessati le informazioni di cui all'art. 13 del Regolamento in relazione ai trattamenti dei dati personali necessari per assolvere gli specifici obblighi derivanti dalla legge ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

12 - Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni

Il segnalante è tutelato anche nel caso in cui si rivolga all'ANAC e all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile. Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate tramite l'apposito portale accessibile all'URL: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Registando la segnalazione, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. L'attività di vigilanza anticorruzione dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti.

L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY