

**COMUNE DI BIANDRONNO****PROVINCIA DI VARESE****DIRETTIVA****DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**Oggetto : Misura di attuazione del PTPCT – Direttiva sulle linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing policy)**

La presente direttiva si propone di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti del Comune di Biandronno, allo scopo far emergere fenomeni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine dalla normativa anticorruzione.

L'istituto della segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti pubblici, noto come whistleblowing, è previsto dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, rubricato " Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introdotto ex novo dalla Legge 190/2012. Esso prevede specifiche forme di tutela per i soggetti che per via della loro denuncia potrebbero essere oggetto di ritorsione.

Più recentemente la legge n. 179 del 2017 ha modificato l'art. 54-bis, modificando il destinatario della segnalazione all'interno del Comune, che non è più il superiore gerarchico, ma il responsabile della prevenzione della corruzione, e ha chiarito che nel concetto di dipendente pubblico non rientrano solo i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, ma anche i lavoratori e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture. Inoltre ha rafforzato le modalità di tutela del segnalante. A titolo solo esemplificativo : non deve essere oggetto di azioni ritorsive che possano collegarsi alla segnalazione, l'identità del segnalante non deve essere rivelata; non è concesso l'accesso alla segnalazione ex lege 241/1990.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

Il whistleblowing è una misura generale organizzativa di prevenzione della corruzione, comprese tra le misure obbligatorie al PTPCT 2021/2023.

Vale la pena di precisare che, per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva, che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari).

Si intende per "whistleblower" colui che segnala l'illecito o la irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Allo scopo di tutelare il dipendente che segnala, occorre regolamentare le procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

L'attività del segnalante è, quindi particolarmente rilevante perché ha l'effetto di contrastare i fenomeni corruttivi, ma non deve riguardare le lamentele di carattere personale del segnalante.

La presente direttiva mira a delineare una procedura attraverso la quale, in ottemperanza alle linee guida ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, si garantisca la protezione del segnalante, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Più precisamente:

- I destinatari delle segnalazioni
- L'oggetto e i contenuti della segnalazione
- Le modalità di trasmissione delle segnalazioni
- Le forme di tutela, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa

### **Soggetti e contenuto della segnalazione**

Il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente comunale che intende denunciare l'illecito o l'irregolarità, è il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

Non potendo redigere una lista di reati oggetto di segnalazione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- Che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto od omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale turbata libertà delle procedure di gara, truffa, furto, minaccia,.....)
- Che costituiscono violazioni al Codice di comportamento, vigente in Comune
- Che configurano illecittà o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività, situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, .....)

Il segnalante non deve usare l'istituto del whistleblowing per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro i superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o servizi.

**Le condotte illecite segnalate, comunque devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro**

**Pertanto non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e dispendiose.**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire ai Servizi competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare deve:

- Descrivere il fatto (condotta, evento)
- Indicare l'autore del fatto (che permettano di identificarlo senza dubbio)
- Indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
- Fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti e sposti

In calce alla segnalazione deve essere apposta indicazione del luogo, data e forma del segnalante.

**In ogni caso non è però necessario che il segnalante sia completamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato**

**Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime anche se recapitate nel modo indicato dalla presente direttiva , ma trattate analogamente ad altre segnalazioni anonime. Potranno essere prese in considerazioni per ulteriori verifiche, solo se fanno riferimento a fatti di gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.**

#### **Procedura per la segnalazione**

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- 1) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine attivato segretario@comune.biandronno.va.it. Questo indirizzo consente solo al RPCT di conoscere l'identità del segnalante, e ne garantirà la riservatezza;
- 2) A mezzo di servizio postale o tramite posta interna; in tal caso per avere garanzia di tutela della riservatezza. Occorre che la busta esterna sia indirizzata al RPCT con la scritta "RISERVATA", senza mittente. In questo caso la segnalazione sarà protocollata senza aprirla e custodita con le modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza
- 3) Mediante una delle modalità sopra riportate utilizzando gli appositi modelli ANAC;

#### **Attività di accertamento delle segnalazioni**

Il RPCT, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica del fatto i rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo dell'attività.

Il RPCT, nel rispetto della riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile può avvalersi di collaboratori, i quali sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il Responsabile.,

Il contenuto della segnalazione potrà essere trasmesso, a cura del RPCT, ad altri soggetti interessati per consentire le loro valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPCT entro e non oltre 30 giorni.

Qualora all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti infondata il RPCT archivia la segnalazione.

Qualora, invece, risulti fondata, in tutto o in parte, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- A comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare **NEL COMUNE DI BIANDRONNO, OLTRE IL RIMPROVERO VERBALE PROCEDE ALL'AVVIO DEL PROCEDIMENTO, DIRETTAMENTE L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

Resta inteso che è impregiudicato e autonomo rispetto alla procedura di cui si tratta, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti ed segnalazione, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei Conti, all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito il segnalante entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione.

### **Tutela del segnalante**

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono diversamente coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo 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.

L'identità del whistleblower può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare contro il denunciato solo nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere a seguito di audizione ovvero di memorie difensive che l'interessato produce nel procedimento disciplinare.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54-bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e seguenti modificazioni.

Il Responsabile di Settore che riceve da un dipendente, ai sensi dell'art. 54-bis del citato decreto legislativo, in qualità di superiore gerarchico, l'informazione di un illecito o di un'irregolarità, è tenuto al proteggerne l'identità e a intarlo ad effettuare la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il Responsabile di Settore risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

### **Segnalazione di discriminazioni**

I dipendenti che segnalano al RPCT condotte illecite o irregolarità, 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 OOSS aziendali.

L'ANAC in forma il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti di competenza.

Il Comune promuove, a tutela dei segnalante, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione, formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito di percorsi sull'etica pubblica e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato dalla Giunta Comunale di questo Ente, oltre al DPR n. 62/2013.

### **La responsabilità del segnalante**

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia, accertata anche con sentenza di primo grado, o in responsabilità civile extracontrattuale per lo stesso titolo.

Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento penale e nel procedimento davanti alla Corte dei Conti, nei casi previsti per legge.

Le violazioni della presente direttiva configurano responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing potrà essere sottoposta a revisione periodica.

IL SEGRETARIO GENERALE (RPCT)

F.to Dott.ssa Micheline Di Matteo