



CITTA' DI VITTORIA

Provincia di Ragusa
SEGRETARIO GENERALE

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici - whistleblowing policy - deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 “ 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)”.

Riferimenti normativi:

- art. 1, co. 51 della Legge n. 6/11/2012 n. 190;
- art. 54 bis, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 1 della legge n. 179/2017;
- legge 30 novembre 2017, n.179;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Deliberazione ANAC n. 469 del 9.6.2021;
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione del Comune di Vittoria 2021-2023.

La legge 190/2012, contenente misure di prevenzione della corruzione, ha inserito nel decreto legislativo n. 165 del 2001 l’articolo 54-bis rubricato "**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**" prevedendo specifiche forme di tutela per i soggetti che per via delle loro segnalazioni potrebbero essere oggetto di atti di ritorsione.

La legge 179/2017 ha introdotto alcune modifiche all’apparato normativo originario, chiarendo che il destinatario della segnalazione dei dipendenti non è il superiore gerarchico ma esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT); la novella ha, altresì, ampliato il novero dei soggetti segnalanti che hanno diritto a tutela includendovi, oltre ai dipendenti pubblici, anche i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune oltre che i dipendenti e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture. Inoltre tra le modifiche di maggior rilievo si rileva il sistema generale di tutela e protezione del segnalante, che comprende la garanzia di riservatezza sull’identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione, nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come “giusta causa” di rivelazione di un segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

ANAC, nell’esercizio del proprio potere regolatorio è, tra l’altro, direttamente investita dalla l. 179 del compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. Fermo restando ogni diverso profilo di responsabilità, ai sensi del co. 6 della l. 179, ANAC è anche titolare di un autonomo potere sanzionatorio nei seguenti casi:

- mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- assenza o non conformità (rispetto alle modalità delineate nelle presenti Linee guida) di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni;

- adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante.

In tale prospettiva, lo scopo delle presenti misure è quello di fornire a tutti questi soggetti (whistleblower) chiare indicazioni su oggetto, contenuto e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché sulle forme di tutela che vengono apprestate nei loro confronti, per adeguare la policy del Comune di Vittoria in materia di whistleblowing alle recenti **Linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con propria deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021**, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 2017, che superano quelle precedenti adottate con determinazione n. 6/2015 e che si ispirano ai principi espressi in sede europea dalla Direttiva Ue 2019/1937. ANAC peraltro si riserva di adeguare le linee guida al contenuto della legislazione di recepimento da adottare entro il 17 dicembre 2021.

In merito si evidenzia altresì che la strategia nazionale anticorruzione è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione ;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Il perseguimento di tali obiettivi si basa anche sull'implementazione di una misura di tipo generale introdotta nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione delle Amministrazioni Pubbliche che, in funzione deflattiva di comportamenti illeciti, attui il processo di whistleblowing e la correlata tutela dei whistleblower.

Definizioni- ambito soggettivo- ambito oggettivo - procedura.

Il "whistleblowing" (segnalazione) è un istituto che consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di condotte illecite, effettuate dai soggetti di cui infra per il perseguimento dell'interesse all'integrità del Comune, nonché finalizzate alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni che si verificano ai danni del comune di Vittoria. Tale istituto attua fundamentalmente una speciale tutela dei soggetti segnalanti mantenendo, da un lato, la riservatezza dell'identità e dei contenuti della segnalazione e prevedendo, dall'altro, specifiche misure di tutela successiva da atti o comportamenti discriminatori e/o ritorsivi posti in essere dal datore di lavoro a seguito della segnalazione.

Ambito soggettivo.

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; - 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.

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).

La presente procedura si applica, dunque, a tutti i dipendenti e collaboratori del Comune di Vittoria nonché a tutti i dipendenti e collaboratori di imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture, che intendono effettuare segnalazioni qualificate di condotte illecite di cui sono a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio e che, in conseguenza di tali segnalazioni, possono subire ritorsioni e/o discriminazioni.

La procedura denominata “segnalazione di illeciti - whistleblowing policy” considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico. In particolare, la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento del Comune o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Comune o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Comune;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

La segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

La segnalazione, prima di tutto, è uno strumento preventivo. Essa deve essere necessariamente sottoscritta. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere analizzata e verificata tempestivamente e con facilità, portando, in caso di effettivo rischio o illecito, innanzitutto a prendere atto del verificarsi di una violazione di un dovere del dipendente in modo da avviare verifiche sull'effettivo funzionamento degli strumenti di controllo ed avviare l'eventuale procedimento disciplinare.

La segnalazione, in coerenza con le Linee Guida di cui alla deliberazione ANAC n. 469/2021, deve essere inviata, esclusivamente utilizzando la piattaforma digitale del Comune raggiungibile direttamente dall'home page del sito istituzionale.

Il segnalante può, comunque, rappresentare i fatti anche ad Anac ovvero effettuare denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come previsto dalla legge. Le linee guida Anac 2021, tuttavia, segnalano l'opportunità di utilizzare come mezzo ordinario la segnalazione interna al Rpct. L'identità del segnalante sarà conosciuta solo da colui che riceve la segnalazione, che ne garantirà la riservatezza, nei limiti di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n. 179/2017.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (o, nel caso quest'ultimo fosse l'oggetto della segnalazione, al Sindaco) che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività di accertamento ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del soggetto 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 comunali e, all'occorrenza, di organi esterni (tra cui le Forze di polizia, la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia delle Entrate). L'esame preliminare della segnalazione mediante una attività di analisi e verifica da parte del RPCT ai fini della riconduzione della stessa nell'alveo della disciplina di cui all'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e, quindi, ai fini dell'avvio della successiva istruttoria di whistleblowing dovrà avvenire entro 15 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Nei casi più complessi ovvero nelle ipotesi in cui la segnalazione implica accertamenti demandati ad altre Autorità, il RPCT può essere autorizzato dall'organo di indirizzo ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Si ribadisce che l'istituto in parola si applica esclusivamente alle segnalazioni trasmesse dai soggetti sopracitati. Eventuali segnalazioni trasmesse da soggetti non aventi titolo non verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura di whistleblowing.


Tutela della discriminazione

Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) dal datore di lavoro per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia all'Anac, la quale provvederà secondo quanto previsto dal par. 3 della parte III delle Linee guida 2021.

Il potere di segnalazione è previsto anche in capo alle organizzazioni sindacali rappresentative.

In sede di aggiornamento del codice di comportamento integrativo si procederà ad implementare le misure di tutela rafforzando i doveri e gli obblighi di comportamento del Rpct e dei dirigenti.

Il Segretario Generale – RPCT
Dott.ssa Chiara Piraino

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Chiara Piraino', written over the typed name. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the beginning and a horizontal stroke at the end.