

# PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI DELL'ENTE E DA PARTE DEI CITTADINI.

## TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER).

N.B. L'espressione "whistleblower", nota nei paesi anglosassoni, sta ad indicare il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire nel caso di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo.

### Premessa

L'attività di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, come delineata dalla disciplina contenuta nella legge 6 novembre 2012, n. 190 deve intendersi comprensiva anche delle attività dirette a *prevenire* il rischio di atti amministrativi illegittimi, di un utilizzo scorretto della discrezionalità amministrativa e, più in generale, di un esercizio distorto delle funzioni pubbliche.

Oltre a definire gli aspetti procedurali, con il presente atto si intendono anche adottare le idonee precauzioni per tutelare il segnalante, ed in particolare il dipendente dell'amministrazione (c.d. whistleblower), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, 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.

L'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante, sia interno (dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo) che esterno, indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione;
- l'oggetto ed i contenuti della segnalazione;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, devono essere offerte, soprattutto ai dipendenti e ai collaboratori dell'Ente.

I cd. segnalatori interni (whistleblowers) godono di una speciale tutela da parte dell'ordinamento. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;

- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e anche all'Ispektorato della funzione pubblica i fatti oggetto di discriminazione.

**Soggetto destinatario delle segnalazioni è il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC).**

Non esiste una lista tassativa di reati o di irregolarità amministrative che possono costituire l'oggetto della segnalazione. Il "segnalante" peraltro non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni/istanze che attengono allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni vanno fatte utilizzando la procedura descritta nel presente documento pubblicato all'interno del sito internet istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti".

Le segnalazioni deve prevedere l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dell'esposto. Risulta, in ogni caso, indispensabile che la denuncia presentata dal "segnalante" sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Al fine di avere le garanzie di tutela *di riservatezza* delineata nel presente atto, occorre che la segnalazione sia effettuata secondo le indicazioni, riportate, nel paragrafo che segue denominato "**Modalità di segnalazione**".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà ad avviare con le opportune cautele la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella segnalazione investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della corruzione provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'autore della violazioni accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) adottare o proporre di adottare tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il ripristino della legalità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione informa, dell'esito o dello stato della stessa il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

### **Forme di tutela riconosciute al dipendente e collaboratore che segnala condotte illecite**

La disposizione di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 pone tre norme a tutela del "segnalante":

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la denuncia è **sottratta al diritto di accesso** fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante;

- il divieto di discriminazione nei confronti del c.d. “whistleblower”

### **Obblighi di riservatezza sull’identità del “whistleblower” e sottrazione al diritto di accesso**

Ad eccezione dei casi 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, l’identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.

Il documento recante la segnalazione, come previsto dall’art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 è sottratto all’accesso; tale documento non può essere pertanto oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell’ambito di esclusione di cui all’art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/1990.

Il dirigente che, ai sensi dell’art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un proprio collaboratore, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l’identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al “Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

### **Segnalazione di discriminazioni**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell’amministrazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza ed i possibili interventi di azione, per ripristinarne la tutela o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l’autore della discriminazione.

### **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 eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche, strumentali e/o effettuate al solo scopo di danneggiare ingiustamente il denunciato o altri soggetti.

### **Modalità di segnalazione**

Chi volesse procedere alla segnalazione dovrà inviarla, in modalità di anonimato protetto, seguendo le modalità che si riportano.

**La segnalazione può essere presentata:**

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della Prevenzione della Corruzione o a mezzo Pec del medesimo Responsabile:

mail: [g.morgante@comune.brugherio.mb.it](mailto:g.morgante@comune.brugherio.mb.it)

PEC: [g.morgante@pec.comune.brugherio.mb.it](mailto:g.morgante@pec.comune.brugherio.mb.it)

b) a mano direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo: **Responsabile per la prevenzione della corruzione – Piazza Cesare Battisti 1- Comune di Brugherio con indicazione sulla busta “Riservata personale”- NON APRIRE.**

Nel PTPC 204/2016 del Comune di Brugherio, aggiornato – anno 2016, è prevista l'implementazione di un modello di gestione delle segnalazioni informatizzato. L'attuazione della procedura interamente informatizzata di gestione delle segnalazioni, vista la complessità, si svolgerà in più fasi nel corso del 2016/2017, ferme le eventuali modifiche di legge.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il sito di **Transparency International Italia** oppure il **P.N.A.**

---