



CITTA' DI BRA

Procedura per la segnalazione di illeciti (whistleblowing)

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha introdotto l'art. 54 bis nel d.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", che disciplina nell'ordinamento italiano la misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

In particolare l'art. 54 bis, primo comma del d.lgs. 165/2001 dispone che: *"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia."*

Inoltre il secondo comma del citato art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 dispone: *"nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato."*

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 l'Autorità nazionale Anticorruzione ANAC ha adottato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" che forniscono indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti, proponendo altresì un modello procedurale.

Con il presente documento il Comune di Bra adotta la procedura e gli accorgimenti organizzativi e tecnici utili a garantire la tutela del dipendente che intende segnalare condotte illecite riguardanti situazioni di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La procedura descritta riguarda il personale del Comune di Bra e i soggetti previsti dall'art. 54 bis D.lgs. n. 165 del 2001.

1. SOGGETTI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Per segnalante – “whistleblower” - ai fini dell’art. 54 bis comma 2 “... si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 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 c.c.. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (in seguito Responsabile o RPCT) del Comune di Bra è il soggetto destinatario delle segnalazioni. Ad esso possono pervenire da parte del “whistleblower” segnalazioni relative ad un illecito o una irregolarità all’interno dell’Amministrazione comunale, commessi ai danni dell’interesse pubblico.

Il Responsabile potrà essere coadiuvato da un gruppo di supporto appositamente costituito, che verrà coinvolto a discrezione del medesimo, tenuto conto della tipologia della segnalazione.

2. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell’art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 il dipendente pubblico può segnalare le condotte illecite di cui sia venuto conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tra queste rientrano a titolo esemplificativo:

- i delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del Codice Penale, commessi contro il Comune di Bra;
- illeciti civili o amministrativi;
- gravi violazioni al codice di comportamento;
- qualsiasi malfunzionamento dell’Amministrazione in cui si riscontri un abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati.

La segnalazione deve essere circostanziata tramite l’indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza della segnalazione e riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenere tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione.

3. PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE

Il Comune di Bra ha aderito ad un’apposita piattaforma denominata “WhistleblowingPA”, conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti ed alle Linee Guida ANAC, resa disponibile sul sito internet istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Whistleblowing.

Il segnalante accede direttamente ad un questionario da compilare on line ed al termine del percorso, una volta inviata al sistema la propria segnalazione, visualizza un codice identificativo della medesima che gli consentirà successivamente di poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell’RPCT e dialogare, rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni, in alternativa, possono altresì essere effettuate:

- sul modulo messo a disposizione sul sito istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente – Altri contenuti - Prevenzione della corruzione – Whistleblowing”, che dovrà essere trasmesso con le

modalità sullo stesso indicate ed in particolare alla casella di posta elettronica anticorruzione@comune.bra.cn.it, accessibile esclusivamente al suddetto RPCT;

- tramite posta ordinaria, in busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Bra (piazza Caduti per la Libertà, 14 – 12042 Bra) o tramite appuntamento verbale con lo stesso.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata, visibile nel sistema dei flussi documentali aziendali solo al Responsabile e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato del segnalante.

All'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile avrà cura di separare i dati identificativi del "whistleblower" dalla segnalazione, per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all'identità del medesimo, se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario; in caso di dati cartacei si provvederà alla loro custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave presso l'ufficio del Responsabile.

4. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, all'atto di ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare una prima sommaria istruttoria interna.

Se indispensabile, può richiedere chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le opportune cautele finalizzate a garantire la massima riservatezza. Sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto; Ufficio Procedimenti Disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica.

L'attività di gestione delle segnalazioni dovrà concludersi entro il termine di 120 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione avviene previo oscuramento dei dati identificativi del segnalante e con la sola indicazione del contenuto. Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

5. FORME DI TUTELA DEL "WHISTLEBLOWER"

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva da tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al P.N.A. devono essere effettuate.

In base all' art. 54 bis comma 4 del dlgs 165/2001, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e

dell'accesso civico generalizzato cosiddetto FOIA (Freedom of Information Act), introdotto con decreto legislativo n. 97 del 2016.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La tutela del segnalante non trova applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso sia stata resa con dolo o colpa grave, nonché nelle ipotesi di reato di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

6. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Il dipendente che effettua una segnalazione di cui al presente provvedimento non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia.

Ogni forma di ritorsione o discriminazione deve essere contrastata e tempestivamente segnalata al RPCT.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che valuta la fondatezza e i possibili interventi per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di whistleblowing può essere altresì segnalata direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis comma 3 del d.lgs. 165/2001, al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

DISPOSIZIONI FINALI

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio, se, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti disciplinari più gravi.