**NORME WHISTLEBLOWING**

(inserite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a partire dal triennio 2022-2024)

**7.1.10 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)**

Con Delibera 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)”, ANAC ha regolamentato il fenomeno e indicato le procedure da seguire da parte dell’Ente, disciplinando in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, volta ad assicurare la protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti nell’ambito dei rapporti di lavoro, con riguardo al trattamento dei dati personali.

La norma in questione fa riferimento ai soli «dipendenti pubblici» ed analoghi e non consente 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).

Per “dipendenti pubblici” si intendono soggetti fra loro molto diversi.

Ricomprende i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2 e 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, rispettivamente cioè, con rapporto di lavoro di diritto privato, o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico.

Vi rientrano i dipendenti di «tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti i del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Ai fini della tutela del whistleblower, la legge ha equiparato ai dipendenti pubblici anche i dipendenti di enti pubblici economici, trattandosi di regole comportamentali facilmente riconducibili ai dipendenti dei Consorzi.

L’art. 54-bis, co. 2 infatti, include espressamente gli enti pubblici economici come i consorzi di bonifica, tra quelli ai quali si applica la disposizione. Si ricorda che tali enti sono stati anche inclusi dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 979, tra i soggetti tenuti all’applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, al pari delle pubbliche amministrazioni, con il solo limite della compatibilità.

La legge disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;

- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall’amministrazione o dall’ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Con riguardo alle prime, esse possono essere inviate a scelta del segnalante, al RPCT o ad ANAC. Il dipendente può anche valutare di inoltrare una eventuale denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

Le segnalazioni che verranno inviate al RPCT dovranno essere ricevute al seguente indirizzo mail:

[**direzione@muzza.it**](mailto:direzione@muzza.it)

Se la segnalazione perviene a soggetto diverso dal RPCT, come ad esempio dirigente o funzionario, tale soggetto deve indicare al segnalante l’esatta modalità di inoltro, ovvero al RPCT del Consorzio.

Di norma quindi le segnalazioni vanno inviate al RPCT, individuato nella figura di cui al 17.1 del presente Piano.

Con l’istituzione della figura dell’Organismo di Vigilanza, la cui descrizione è rimandata al precedente capitolo 7.1.5, è stata prevista una ulteriore figura alla quale è possibile inviare le segnalazioni in oggetto. A tal fine è stato predisposto apposito indirizzo mail ad esclusiva visione dell’O.d. V, di seguito indicato:

[**odv@muzza.it**](mailto:odv@muzza.it)

Il suddetto canale è stato predisposto, oltre che per la corrispondenza e le segnalazioni di cui alle norme della Legge 231/2001, anche appunto per eventuali segnalazioni di questa tipologia.

Per le “comunicazioni di misure ritorsive” è previsto invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC. Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, egli comunica al segnalante le modalità per il corretto inoltro ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall’art. 54-bis.

**7.1.10.1 Caratteristiche delle segnalazioni**

I presupposti devono essere i seguenti:

- 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 dell’Ente pubblico”;

- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle tipologie di destinatari indicati nell’art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC), con l’aggiunta dell’OdV con le modalità suindicate.

Cosa si intende per condotte illecite oggetto delle segnalazioni whistleblowing?

Tutte le fattispecie di comportamenti che conducono non solo ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche e soprattutto sono da considerare tutte le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all’adozione di una decisione che cambia direzione rispetto alla cura dell’interesse pubblico.

A titolo esemplificativo si riportano gli sprechi, il ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Al fine di individuare i criteri da adottare per valutare la sussistenza o meno del requisito della violazione dell’interesse pubblico oggetto di segnalazione, si è ritenuto di effettuare l’analisi caso per caso, tale da derivarne un pregiudizio, un ostacolo, un’alterazione del corretto svolgimento di un’attività o di un servizio.

La segnalazione deve essere il più possibile specificata per consentire la analisi dei fatti da parte del RPCT o di ANAC.

È necessario avere chiarezza circa tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; descrizione del fatto minuziosa; generalità o altri elementi che permettano l’identificazione del soggetto che avrebbe commesso i fatti segnalati. Sarebbe infine utile allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

**7.1.10.2 Tutela del whistleblower**

Esistono tre tipi di tutela:

¬ riservatezza dell’identità del segnalante e della segnalazione; vietato rivelare l’identità del segnalante, non solo al suo nominativo ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata; ovviamente la segnalazione e la documentazione ad essa allegata verranno sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» (operata dal co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001). Altresì, si ritiene che detta segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall’accesso civico generalizzato di cui all’art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

¬ tutela da misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall’Ente a causa della segnalazione effettuata; il whistleblower non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Dovessero emergere misure discriminatorie di tali tipologie, dette condotte devono essere comunicate ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

¬ esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower 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.) (cfr. § 3.3).

**7.1.10.3 Ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, attua gli atti necessari a una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute”, peraltro attività ritenuta obbligatoria dalle norme in materia.

Spetta poi al RPCT la valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell’art. 54-bis per individuare le tutele previste.

Il RPCT può dialogare con il whistleblower, chiedendo chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato. Può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, coinvolgere terze persone, con attenzione riguardo la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A seguito dell’attività svolta, il RPCT potrà:

* ravvisare l’infondatezza della segnalazione, disponendone l’archiviazione con adeguata motivazione.
* ravvisare la fondatezza della segnalazione, a seguito della quale si rivolgerà immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

A seguito di quanto sopra però non sarà compito del RPCT accertare le responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione oggetto di segnalazione.

Nell’eventualità in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, il Consorzio indica nei Dirigenti dell’Area interessata dalla segnalazione i soggetti idonei a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione.

**7.1.10.4 Termini procedimentali**

* quindici giorni lavorativi per l’esame preliminare della segnalazione;
* successivamente a quanto sopra, avvio dell’istruttoria;
* definizione dell’istruttoria in sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.