



COMUNE DI TORRETTA
(Città Metropolitana di Palermo)

Prot. n. 2282 del 26. 07. 2023

A tutti i Dipendenti

**Al Sindaco
Alla Giunta Comunale
All'OIV Dott. Arturo Bianco
Alle RSU**

Oggetto: Misure di tutela del whistleblower – applicazione del D.Lgs. n. 24/2023.

Si informano i destinatari in indirizzo che il Comune di Torretta ha recentemente adottato ed attivato una piattaforma informatica che consente di effettuare la procedura di segnalazione, in forma riservata, di illeciti o di altre irregolarità, di cui il dipendente o il collaboratore/consulente esterno sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.

Al servizio si può accedere con facilità “cliccando” sul pulsante che compare sotto la voce “Whistleblowing” presente sulla home page del sito istituzionale del Comune, in particolare nella sezione “link rapidi”. Verrà, così, visualizzata una schermata contenente informazioni generali sulla figura del whistleblower e cliccando su un altro pulsante (“segnala”) si potrà procedere all’inserimento dei dati utili per effettuare la segnalazione.

Come è noto, il termine whistleblower (o segnalatore di illecito) indica il dipendente e/o soggetto equiparato che segnala un eventuale illecito commesso all’interno del luogo di lavoro; il nostro ordinamento mira a fare in modo che tutti i dipendenti pubblici – ed ora anche quelli privati – possano segnalare liberamente, ossia senza il timore di subire ritorsioni (quali, ad esempio, minacce, mobbing, valutazioni negative, affidamento di incarichi impropri), eventuali comportamenti che potrebbero configurarsi come illeciti

A seguito dell’emanazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 - *Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione* - il Legislatore ha rinnovato le tutele in materia di whistleblowing: le disposizioni del detto decreto, che sono divenute efficaci con decorrenza dallo scorso 15 luglio, si applicano, adesso, sia alle Pubbliche Amministrazioni che ai datori di lavoro di diritto privato con conseguente abrogazione dell’art. 54 bis del d.lgs. 165/01 che tutelava il whistleblower all’interno delle sole amministrazioni pubbliche.

Il Legislatore ha approntato una serie di tutele a protezione del “segnalatore”, prima tra tutte la tutela della riservatezza della sua identità, già prevista dall’art. 54 bis del D.lgs. 165/01, ed oggi ampiamente ribadita dal D.Lgs. 24/23 che all’art. 4 prevede l’obbligo per le amministrazioni pubbliche “*di attivare propri canali di segnalazione che garantiscano, anche grazie alla crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione*”.

Alla luce del varo del D.Lgs. n. 24/23, appare, dunque, doveroso evidenziare, in maniera semplice, i seguenti punti fondamentali della nuova normativa:

1.La finalità della normativa sul segnalatore di illecito.

La finalità è la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

2.Il segnalatore di illeciti (o whistleblower).

Il Decreto lo definisce «*persona segnalante*»: egli è la persona fisica che effettua una segnalazione alle autorità competenti a riceverla di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo (art. 2, lett. g); oltre che la segnalazione in senso stretto, il segnalante può anche divulgare pubblicamente tali informazioni, ma a precise condizioni indicate dall’art. 15 del Decreto stesso.

3. I soggetti che posso effettuare la segnalazione.

Ai sensi dell’art 3 del D. Lgs. 24/2023 le segnalazioni, per il nostro Ente, possono essere effettuate da:

- a. Un dipendente del Comune;
- b. Un dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico del Comune ai sensi del Codice Civile;
- c. Un dipendente delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- d. Lavoratori e collaboratori di imprese che forniscono beni e servizi al Comune, o che realizzano opere per incarico da parte di questo;
- e. Lavoratori autonomi o collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso il Comune;
- f. Volontari e tirocinanti;
- g. Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- h. Partecipanti alle procedure concorsuali e/o di selezione;
- i. Dipendenti in prova;
- j. Pensionati ed altri soggetti il cui rapporto di lavoro col Comune sia cessato per qualunque motivo (dimissioni, licenziamento, distacco, comando, aspettativa, etc.);

4. L’oggetto della segnalazione.

Ai sensi degli articoli 1, co. 1, e 17 del D.Lgs. n. 24/23, il Dipendente può fare due tipi di segnalazione:

- a) La segnalazione di condotte illecite.
- b) La segnalazione di misure ritorsive adottate nei suoi confronti.

a. **CONDOTTA ILLECITA**

L'art. 1, co. 1, del decreto prevede espressamente che la segnalazione deve riferirsi a *“violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

Il concetto di *“condotta illecita”* comprende qualsunque tipo di illecito, sia penale che civile, amministrativo, contabile o disciplinare; comprende altresì la violazione di regole comportamentali dettate dal Codice di Comportamento Nazionale o dal Codice di Comportamento del Comune. A solo titolo esemplificativo, possono essere oggetto di comunicazione: a) il non astenersi in caso di conflitto di interessi; b) usare a fini privati le informazioni di cui si dispone per ragioni di ufficio; c) adottare comportamenti che comportano disparità di trattamento tra cittadini o tra i dipendenti; d) accettare regali di valore spropositato o, comunque, superiore a quello stabilito dal codice di comportamento dell'ente; e) non aver comunicato eventuali o potenziali conflitti di interesse; f) altri comportamenti che denotano una certa pericolosità organizzativa e che potrebbero essere indizi di una sottostante condotta illecita in senso stretto.

La conoscenza del fatto segnalato deve essere avvenuta *“in ragione del rapporto di lavoro”*, e cioè nell'espletamento della propria attività lavorativa; sono esclusi i semplici sospetti senza fondamento effettivo o le c.d. *“voci di corridoio”* o – ancor peggio – le insoddisfazioni e recriminazioni personali verso un proprio collega o un superiore gerarchico.

Le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing perché il fondamento di essa è proprio la tutela del segnalatore di illecito e, in mancanza di individuazione del segnalatore, non vi sarebbe alcun soggetto che si possa tutelare. La segnalazione della condotta illecita deve essere effettuata al fine di tutelare *“l'integrità della pubblica amministrazione”*. Quindi sono escluse tutte le segnalazioni effettuate per interesse personale, per animosità, per vendetta, per invidia, etc.

b. **ATTO DI RITORSIONE**

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a causa della denuncia, ritorsione e/o segnalazione; l'art. 2, comma 1, lett. m), definisce ritorsione qualsiasi comportamento (attivo od omissivo, anche se solo tentato o minacciato) posto in essere dal soggetto segnalato a causa della segnalazione, che provoca o possa provocare al segnalante, anche indirettamente, un danno ingiusto.

Il Legislatore, al comma 4 dell'art. 17 del d.lgs. 24/23, elenca alcuni comportamenti che si considerano, di diritto, *“misure ritorsive”*, quali il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti, cambiamento del luogo di lavoro o delle funzioni, note di merito negative ingiustificate, l'adozione di misure disciplinari, le molestie, l'annullamento di una licenza o di un permesso, etc..

5.Modalità della segnalazione.

Gli articoli 4 e seguenti del D.Lgs. n. 24/23 prevedono due modalità di segnalazione:

a. **Segnalazione interna.**

b. Viene inviata al Responsabile Anticorruzione, secondo le seguenti modalità, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

In via telematica, accedendo al servizio Whistleblowing, attraverso l'apposito link presente sulla home page del sito istituzionale del Comune di Torretta, previa visualizzazione di una schermata iniziale contenente le informazioni sul whistleblower; cliccando sul pulsante indicato si potrà procedere all'inserimento dei dati utili per effettuare la segnalazione. L'utilizzo del canale telematico **garantisce la riservatezza del segnalante e della sua identità, come previsto dalla legge, essendo visibile solo dal Segretario Comunale – RPCT.**

In modalità cartacea in forma scritta, indirizzata in via riservata al Responsabile Anticorruzione e che verrà protocollata con la modalità "riservato"; tuttavia si consiglia la modalità telematica di cui sopra in quanto garantisce meglio la riservatezza.

In forma orale, chiedendo un incontro diretto al Responsabile Anticorruzione.

Il Responsabile Anticorruzione fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data del ricevimento.

c. **Segnalazione esterna.**

Viene inviata all'ANAC (art. 7) secondo le seguenti modalità, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

in forma scritta tramite la piattaforma informatica;

in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;

ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC fissato entro un termine ragionevole.

Ricevuta la segnalazione, l'ANAC dà riscontro al segnalante entro tre mesi (o entro 6 mesi, se ricorrono giustificate e motivate ragioni) dalla data del ricevimento della segnalazione esterna; poi, effettuata l'istruttoria, comunica al segnalante l'esito finale (archiviazione o trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa).

Il segnalante può ricorrere alla segnalazione esterna, anziché attivare il canale interno, qualora questo non sia attivo o, seppure attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/23, ovvero ove sussista una delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/23.

6. Tutele del segnalante.

Tutela della riservatezza del segnalante (art. 12):

- o la segnalazione non può essere oggetto di diritto di accesso da parte di chiunque;
- o l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante;
- o le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- o la riservatezza del segnalante viene tutelata anche nel corso di un procedimento penale o innanzi alla Corte dei Conti o in un procedimento disciplinare;

Tutela da misure ritorsive determinate dalla segnalazione (artt. 17 e 19):

- Gli atti ritorsivi sono nulli;
- Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);
- Inoltre, se il licenziamento è stato determinato dalla segnalazione, esso è nullo ex art. 24, che modifica l'art. 4 della L. 604/1966 ("*Norme sui licenziamenti individuali*");
- Se vi è stato un atto di ritorsione, si presume che lo stesso sia stato posto in essere a causa della segnalazione. Ciò vuol dire che si ha una inversione dell'onere della prova; in sostanza, non è il dipendente che deve provare che l'atto di ritorsione è stato posto come conseguenza della segnalazione, ma deve essere il segnalato a provare che l'atto è stato determinato da motivazioni diverse;
- Esonero da responsabilità qualora il segnalante sveli informazioni coperte da segreto d'ufficio o aziendale (art. 20); se con la segnalazione il dipendente rivela o diffonde un segreto d'ufficio non è punibile e non va incontro ad ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa;

Le "Misure di sostegno" (art.18): presso l'ANAC viene istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono assistenza e sostegno alle persone segnalanti.

Se il dipendente è stato costretto o indotto ad effettuare rinunce e/o transazioni determinate dalla segnalazione, esse sono considerate invalide (art. 22).

7.Sanzioni

L'ANAC potrà comminare al Responsabile le seguenti sanzioni amministrative (art. 21):
a. da 10.000 a 50.000 Euro se accerta le ritorsioni, o che la segnalazione è stata ostacolata, o che sia stato violato l'obbligo di riservatezza;

b. da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati attivati i canali di segnalazione, che non sono state adottate le procedure per la gestione delle segnalazioni, che l'adozione di tali procedure non è conforme alla norma, che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;

c. da 500 a 250 Euro per il segnalante che sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione, calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità.

Per qualunque altra informazione e/o chiarimento chiunque potrà rivolgersi al sottoscritto Segretario – Responsabile Anticorruzione.

La presente informazione generale viene pubblicata, a cura del Settore Affari Generali, presso il sito dell'Ente, alla voce "*Amministrazione Trasparente*".



Il Segretario Comunale/RPCT
Dott.ssa Claudia Faranda