



# Comune di Bernate Ticino

(Città Metropolitana di Milano)

Piazza della Pace – Tel. 029754002 – Fax 029754940

C.F. e P.IVA N. 03365620156

---

## TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

### Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici

#### Misure organizzative

##### **Premessa**

Con il presente atto si procede a definire le misure organizzative del Comune di Bernate Ticino in materia di whistleblowing ai sensi dell'art.54bis del D.lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

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'impianto normativo originario, chiarendo che il destinatario della segnalazione dei dipendenti non è il superiore gerarchico ma esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e includendo tra i soggetti segnalanti che hanno diritto a tutela (oltre ai dipendenti pubblici) i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune e i collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture.

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

##### 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 Bernate Ticino

##### Definizioni

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 sopra indicati (whistleblower), 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 Bernate Ticino.

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.

### **1. Ambito soggettivo di applicazione**

La presente procedura si applica, dunque, a tutti i dipendenti e collaboratori del Comune di Bernate Ticino 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.

### **2. Oggetto della segnalazione**

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all’amministrazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti segnalati dell’autore degli stessi: è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l’essersi verificato di un fatto illecito.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle fattispecie illecite o irregolari in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui, a prescindere della rilevanza penale, si evidenzi un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite. In altre parole, vengono considerate rilevanti le segnalazioni, effettuate in buona fede, che riguardano comportamenti (anche omissivi), rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, lesivi 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 di Bernate Ticino 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.

Resta ferma la responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero nel caso di dichiarazioni false.

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.

Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza condotta illecita oggetto della segnalazione. A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga preferibilmente le seguenti informazioni:

- a) una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- b) l'ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- c) le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- d) le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- e) l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione, il dipendente o soggetto equiparato potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate.

La presente disciplina non si applica alle segnalazioni anonime.

### **3. A chi segnalare**

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- a) al Responsabile Anticorruzione del Comune di Bernate Ticino (secondo le modalità previste dalla presente disciplina)
- b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC (secondo le modalità previste dall'ANAC)
- c) alla Corte conti
- d) all'Autorità giudiziaria

#### **4. Procedura**

Le segnalazioni al Responsabile Anticorruzione del Comune di Bernate Ticino, nelle more dell'attivazione di una piattaforma digitale dedicate in coerenza con le Linee Guida di cui alla deliberazione ANAC n. 469/2021 devono essere inviata in modalità cartacea.

La procedura prevede che il “whistleblower” possa effettuare la segnalazione compilando un apposito modulo da consegnare o inviare a mezzo servizio postale al Responsabile della prevenzione della corruzione. Il modulo per la segnalazione di “condotte illecite-whistleblowing” è pubblicato sul sito internet del Comune di Bernate Ticino e nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto la voce “Altri Contenuti” - “Prevenzione Corruzione”.

La documentazione deve essere inserita in due buste chiuse: una con i dati identificativi del segnalante ed una con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata Responsabile prevenzione della corruzione”. Il Responsabile della prevenzione della corruzione avrà cura di custodire in ambiente riservato e protetto la busta che contiene i dati identificativi del segnalante.

##### Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni pervenute vengono prese in carico dal Responsabile della prevenzione della corruzione il quale effettua una prima istruttoria. Se necessario, chiede chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può decidere, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, 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: Responsabile del Settore al quale è ascrivibile il fatto, all'Ufficio procedimenti disciplinari, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'ANAC, qualora sia quest'ultima ad avere poteri sanzionatori, indicando che si tratta di whistleblowing.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione comunica, entro il termine di conclusione del procedimento, al segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

##### Termini

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.

## **5. Tutela del whistleblower**

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità. I dati relativi all'identità del segnalante sono noti al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'ufficio di supporto per gli adempimenti di competenza. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla legge n. 241/1990 e al vigente regolamento comunale in materia. L'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia il fondamento, totale o parziale, della contestazione dell'illecito. Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare, si basi unicamente sulla segnalazione del dipendente comunale, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa e ci sia l'autorizzazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Gravano su tutti i soggetti che a diverso titolo sono a conoscenza dell'identità del Segnalante gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile di prevenzione della corruzione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Il dipendente che segnala condotte illecite è esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro. Nei confronti del whistleblower, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione. La tutela non trova, invece, applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave. In tali ultime ipotesi le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.