



IL SEGRETARIO GENERALE

Circolare protocollo n. 3039

Pescia, 29 gennaio 2020

**A TUTTI I DIPENDENTI E DIRIGENTI DEL
COMUNE DI PESCIA
AL DIRIGENTE RISORSE UMANE
p.c.
AL SINDACO
Alle OO.SS.
Al Nucleo di Valutazione
Ai componenti CUG**

**OGGETTO: SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. *whistleblower*):
ISTITUZIONE INDIRIZZO EMAIL DEDICATO E RISERVATO.**

La presente per comunicare l'istituzione di un indirizzo e-mail dedicato in materia di segnalazione di illeciti (c.d. *whistleblower*) ai sensi della L. 190/2012 c.d. legge anticorruzione).

A fine di garantire al massimo l'esigenza della riservatezza del segnalatore è stato istituito, grazie alla collaborazione del Servizio Informatico, il seguente indirizzo e-mail dedicato e riservato: whistleblower@comune.pescia.pt.it

Si assicura che al suddetto indirizzo può accedere solo ed esclusivamente il Responsabile Anticorruzione, garantendo, in tal modo, le giuste e legittime esigenze di riserbo del segnalante.

Quindi, tutti i dipendenti che volessero effettuare al Responsabile anticorruzione le segnalazioni previste dalla legge possono utilizzare il suddetto indirizzo di posta elettronica.

L'istituto del whistleblower è stato previsto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione), che ha introdotto l'art. 54-bis nel D.Lgs. 165/2001; tale disposizione è stata, poi, integrata dalla L. 179/2017.

Appare importante sottolineare alcuni punti fondamentali della normativa e dei diritti del segnalatore di illeciti:

- Ogni dipendente del Comune può segnalare al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (il Segretario Generale) e/o direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), o presentare denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ogni atto o fatto che ritenga sia contrario alle norme in materia di corruzione. Si fa presente che la tutela del segnalatore si applica anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere per il Comune.

La segnalazione può riguardare anche ogni condotta che, pur non costituendo illecito penale, potrebbe rappresentare una violazione delle leggi, dei regolamenti o del codice disciplinare,

oppure un approfittamento delle funzioni pubbliche per fini privati o nei casi di malfunzionamento (c.d. mala gestio).

Ciò perché è importante per l'Amministrazione venire a conoscenza di attività che si presume possano costituire un danno per l'Ente, sia di natura economico-patrimoniale che di natura organizzativa o di immagine.

- Il lavoratore segnalatore di illecito non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni di lavoro. Qualora tali misure “punitive” venissero adottate dall'Ente, il segnalatore o il Sindacato possono comunicare ciò all'ANAC, la quale, a sua volta, informa il Dipartimento della funzione pubblica (o gli altri organismi di garanzia o di disciplina) per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Se l'ANAC accerta che effettivamente sono state applicate misure discriminatorie nei confronti del segnalante, applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Se il segnalante viene licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

- L'identità del segnalante non può essere rivelata. Ciò a garanzia del diritto alla riservatezza del segnalante e della sua libertà di espressione e segnalazione, in un'ottica (non vendicativa o ritorsiva, bensì) di collaborazione con l'Istituzione pubblica. Tale riservatezza è garantita, mediante particolari modalità, sia nell'ambito del processo penale (art. 329 c.p.p.) che di quello innanzi alla Corte dei Conti (l'identità del segnalante non può essere resa nota fino alla chiusura dell'istruttoria) e di quello disciplinare.

Nel procedimento disciplinare a carico del segnalato, in particolare, è previsto che l'identità del segnalante possa essere rilevata solo se utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare e solo se indispensabile per la difesa dell'incolpato e in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Tuttavia, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità; tale garanzia non si applica per le segnalazioni anonime. Tuttavia, il Responsabile anticorruzione e l'ANAC possono prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da valutarne la fondatezza e per evitare semplici delazioni o segnalazioni pretestuose.

In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Come detto sopra, la segnalazione al Responsabile anticorruzione viene effettuata all'indirizzo e-mail appositamente dedicato; ad esso può accedere solo il Responsabile, mantenendo, così, integra la riservatezza del segnalante.

Lo scopo della norma è quello di evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli o ritorsioni di vario tipo.

- Nei confronti della segnalazione non può essere esercitato il diritto di accesso di cui alla L. 241/90. La legge anticorruzione cita solo il diritto di accesso c.d. “documentale”; ma si ritiene fondatamente che tale sottrazione all'accesso si applichi anche per l'accesso civico (semplice o generalizzato) ed all'accesso da parte dei Consiglieri comunali: Ciò a maggiore garanzia e tutela del segnalante.

- L'ANAC, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha adottato le “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”. In data 24.07.2019, in un'ottica di perfezionamento, l'ANAC ha posto in consultazione on-line le nuove linee guida, invitando a presentare osservazione entro il 15 settembre 2019.

Tutto quanto sopra si inserisce nell'ottica della piena collaborazione reciproca e del pieno coinvolgimento di tutti gli operatori del Comune nella lotta contro la corruzione ed ogni altra forma di illiceità, nella consapevolezza che vivere e lavorare in un contesto sano e non inquinato è obiettivo e bene comune di tutti noi.

Si incarica :

- La Dirigente Risorse Umane per:
 - la trasmissione del presente atto alle OO.SS., all'OIV ed al CUG
 - la comunicazione del presente atto, nelle forme e con le modalità che riterrà più opportune ed efficaci, a tutti i dipendenti che non hanno una postazione informatica individuale
 - pubblicare il presente atto sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente – Anticorruzione.

Il Segretario Generale
Responsabile Anticorruzione e Trasparenza
dott. Giuseppe Aronica
firmato in originale