

## "WHISTLEBLOWING"

### PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI AL COMUNE DI BAGNO A RIPOLI -

#### INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

#### 1. QUALE È LA FINALITÀ DELLA NORMATIVA SUL SEGNALANTE DI ILLECITO?<sup>1</sup>

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 pubblico (oggetto della presente informativa) o privato.

#### 2. CHI È IL WHISTLEBLOWER?

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, 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 particolari indicate dall'art. 15 del Decreto.

#### 3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE?

Per quanto riguarda il Comune di Bagno a Ripoli, la segnalazione può essere effettuata da (art. 3):

- a. Dipendenti del Comune
- b. Dipendenti di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico del Comune ai sensi del Codice Civile
- c. Dipendenti 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 in favore del Comune
- e. Lavoratori autonomi o collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso il Comune
- f. Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- 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. COSA SI SEGNALE?

Ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 17 del Decreto legislativo n. 24/2023, 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. Cos'è una condotta illecita?

L'art. 1, comma 1, del decreto dice 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*".

<sup>1</sup> Tutti i riferimenti normativi contenuti nel presente documento sono relativi al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Il concetto di *"condotta illecita"*, quindi, è più esteso del termine *"reato"* e comprende **qualsiasi tipo di illecito, sia penale che civile, amministrativo, contabile o disciplinare.**

Ma non solo, esso comprende anche 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) la mancata astensione in caso di conflitto di interessi; b) l'utilizzo, a fini privati, delle informazioni di cui si dispone per ragioni di ufficio; c) l'adozione di comportamenti che determinano disparità di trattamento tra cittadini o tra i dipendenti; d) l'accettazione di regali di valore spropositato o, comunque, superiore a quello stabilito dal Codice di Comportamento dell'Ente; e) la mancata comunicazione di 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 segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative a condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate e le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

La conoscenza del fatto segnalato deve essere avvenuta *"in ragione del rapporto di lavoro"* e cioè nell'espletamento dell'attività lavorativa; sono esclusi, tuttavia, 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 segnalante dell'illecito e, in mancanza di individuazione del segnalante, 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. Cos'è un atto di ritorsione?**

L'art. 17 del decreto legislativo n. 24/2023 statuisce che le persone segnalanti *"non possono subire alcuna ritorsione"*. A sua volta, l'art. 2, comma 1, lett. m), definisce la ritorsione come il comportamento (attivo od omissivo, anche se solo tentato o minacciato) che viene posto in essere dal soggetto segnalato proprio come conseguenza (e a causa) della segnalazione, come se volesse significare una sorta di punizione o vendetta, oppure per ottenere un effetto deterrente per il futuro e per altri dipendenti; tale comportamento comporta, per il segnalante, un danno ingiusto.

Il comma 4 dell'art. 17 riporta, a mo' di esempio, alcuni comportamenti che possono configurarsi come *"atti ritorsivi"*, se ne riportano alcuni: licenziamento, sospensione, cambiamento del luogo di lavoro o delle funzioni, note di merito negative ingiustificate, misure disciplinari adottate, discriminazione, etc.

## **5. A CHI SI INVIA LA SEGNALAZIONE?**

Gli articoli 4 e seguenti del decreto legislativo n. 24/2023 prevedono due modalità di segnalazione:

### **a. Segnalazione interna**

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

- in via telematica, tramite la piattaforma reperibile all'apposito link <https://comunedibagnoaripoli.whistleblowing.it/#/> che garantisce la riservatezza del segnalante;
- in forma scritta, indirizzata in via riservata al Responsabile Anticorruzione e che verrà protocollata con la modalità "riservato" oppure a mezzo trasmissione e-mail sempre al Segretario generale e Responsabile Anticorruzione; tuttavia **si consiglia il ricorso alla piattaforma telematica**, in quanto garantisce in maniera più forte la riservatezza;
- in forma orale, chiedendo un incontro diretto al Responsabile Anticorruzione, il quale fornisce riscontro alla segnalazione ricevuta entro tre mesi dalla data del ricevimento.

### **b. Segnalazione esterna**

**Attenzione:** è possibile inoltrare la segnalazione direttamente ad **ANAC** solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è stato attivato, nell'ambito del contesto lavorativo, il canale di segnalazione interna oppure, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione viene inviata all'ANAC (art. 7 del decreto) 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; e 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).

## 6. QUALI TUTELE RICEVE IL SEGNALANTE?

Come detto sopra, affinché il sistema di segnalazione dell'illecito possa funzionare, è necessario che il segnalante sia protetto da una serie di misure che lo sottraggano da eventuali e sempre possibili ritorsioni da parte del soggetto segnalato o di altri soggetti a lui direttamente o indirettamente collegati. Tali tutele consistono, sostanzialmente, nelle seguenti:

### - **Tutela della riservatezza del segnalante** (art. 12):

- la segnalazione non può essere oggetto di diritto di accesso da parte di chiunque;
- 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;
- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- 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 (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 di provare; 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 (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, qualora al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per

ritenere che la rivelazione/diffusione delle stesse informazioni sia necessaria per svelare la violazione;

- Le "**Misure di sostegno**"(art. 18): presso 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 a effettuare rinunce e/o transazioni determinate dalla segnalazione, esse sono considerate **invalidi** (art. 22).

Le misure di protezione si applicano anche:

- a) al **facilitatore** (ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli **enti di proprietà della persona segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 7. QUALI SANZIONI SONO PREVISTE?

L'art. 21 del d.lgs. 23/2023 prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie a carico di vari responsabili che vengono applicate dall'ANAC; esse sono:

- a) a carico di chi ha commesso una ritorsione, da 10.000 a 50.000 €
- b) a carico di chi ha ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione, da 10.000 a 50.000 €
- c) a carico di chi ha violato il diritto alla riservatezza, da 10.000 a 50.000 €
- d) a carico di chi non ha istituito un canale di segnalazione o non ha adottato procedure per la gestione delle segnalazioni, da 10.000 a 50.000 €
- e) a carico di chi non ha effettuato verifiche e analisi sulle segnalazioni ricevute, da 10.000 a 50.000 €
- f) a carico del segnalante poi condannato - anche in primo grado - per diffamazione o calunnia, da 500 a 2.500 €