



TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il termine *whistleblower* (o segnalatore di illecito) indica il dipendente che segnala un eventuale illecito commesso all'interno del luogo di lavoro.

Il nostro ordinamento mira a far in modo che tutti i dipendenti del Comune e tutti coloro che ne sono, direttamente o indirettamente, operatori possano segnalare liberamente eventuali comportamenti che potrebbero configurarsi come illeciti; ma perché ciò possa avvenire, è necessario che il segnalatore non si senta minacciato da eventuali ritorsioni (per esempio: minacce, violenze, mobbing, valutazioni negative, affidamento di incarichi impropri, etc.).

È proprio per questo che il legislatore ha approntato una serie di tutele a protezione della persona e della personalità del segnalatore. Esso è intervenuto per la prima volta con la legge 190/2012, la c.d. “*Legge anticorruzione*” e poi con vari interventi modificativi, l'ultimo dei quali è rappresentato dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023.

1. FINALITÀ DELLA NORMATIVA SUL SEGNALATORE DI ILLECITO, D. LGS. 24 DI MARZO 2023

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.

2. CHI È 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; 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

La segnalazione può essere effettuata, per quanto riguarda il nostro Ente, da:

- a. dipendenti del Comune;
- b. dipendenti di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico del Comune ai sensi del Codice Civile;



Città di Fara in Sabina

- 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 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. COSA SI SEGNALE

Ai sensi degli articoli 1, co. 1, e 17 del Decreto 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

5. COS'È UNA CONDOTTA ILLECITA

L'art. 1, co. 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.”*

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

Esso comprende, inoltre, 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) 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;



Città di Fara in Sabina

- 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 sua attività lavorativa; sono esclusi, tuttavia, i semplici sospetti senza fondamento effettivo o le c.d. *“voci di corridoio”* o – peggio ancora — 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.**

6. COS’È UN ATTO DI RITORSIONE

L’art. 17 del decreto 24/2023 dice che le persone segnalanti *“non possono subire alcuna ritorsione”*. A sua volta, l’art. 2, co.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 (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 titolo esemplificativo, alcuni comportamenti che possono configurarsi come *“atti ritorsivi”*; di seguito se ne riportano alcuni: licenziamento, sospensione, cambiamento del luogo di lavoro o delle funzioni, note di merito negative ingiustificate, misure disciplinari adottate, discriminazione, etc.

7. A CHI SI INVIA LA SEGNALAZIONE

Gli articoli 4 e seguenti del decreto 24/23 prevedono due modalità di segnalazione:

a. **Segnalazione interna**

Viene inviata al Responsabile Anticorruzione, secondo le seguenti modalità:

Segnalazione interna in forma scritta: si effettua mediante l’apposita piattaforma *“Whistleblowing PA”*, una piattaforma informatica conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti e raggiungibile al link <https://comunefarainsabina.whistleblowing.it/>. Il link è altresì raggiungibile direttamente dalla



Città di Fara in Sabina

home page del sito istituzionale del Comune, nonché dalla sezione “*Amministrazione trasparente*” – sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezione “*Prevenzione della corruzione*” – sottosezione “*Whistleblower*”.

A questo indirizzo dipendenti e collaboratori dell’ente, nonché dipendenti e collaboratori delle aziende che prestano opere o servizi per la PA, potranno fare segnalazioni in conformità con quanto previsto dalla legge n.179/2017, utilizzando un questionario appositamente elaborato da *Transparency International Italia* per il contrasto alla corruzione.

Segnalazione interna in forma orale: si effettua mediante ricorso alle linee telefoniche del RPCT, ovvero – su richiesta del segnalante – mediante un incontro diretto con l’ufficio del RPCT.

b. Segnalazione esterna

Viene inviata all’ANAC 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

8. QUALI TUTELE RICEVE IL SEGNALANTE

Come detto sopra, affinché il sistema del segnalatore di illecito possa funzionare, è necessario che lo stesso 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 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



Città di Fara in Sabina

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 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)

9. QUALI SANZIONI SONO PREVISTE

L'art. 21 prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie a carico di vari responsabili applicate dall'ANAC; esse sono:

- a. A carico di chi ha commesso una ritorsione: da 10.000 a 50.000 euro
- b. A carico di chi ha ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione: da 10.000 a 50.000 euro
- c. A carico di chi ha violato il diritto alla riservatezza: da 10.000 a 50.000 euro
- 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 euro
- e. A carico di chi non ha effettuato verifiche ed analisi sulle segnalazioni ricevute: da 10.000 a 50.000 €.
- f. A carico segnalante poi condannato, anche in primo grado, per diffamazione o calunnia: da 500 a 250 euro