# COMUNE DI

# GRESSONEY-LA-TRINITÉ

## REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

# LINEE GUIDA
# PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI OPPURE IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER) IN ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2019/1937

**Approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 19 in data 11.03.2024**

**Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e la disciplina della tutela del segnalante (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937 (decreti legislativi 9 dicembre 2022 e 10 marzo 2023 n° 24)**

**Premessa**

Il Comune di Gressoney-La-Trinité adotta la presente disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni di illeciti, da parte dei propri dipendenti, collaboratori, tirocinanti, volontari, liberi professionisti, consulenti, dipendenti dei fornitori, che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nella ampia accezione data a quest'ultimo termine.

La Circolare n. 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25/01/2013, ad oggetto *"legge n. 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", precisa, al punto 1: "per quanto riguarda il campo di azione della legge e delle iniziative di competenza del Dipartimento della funzione pubblica, la legge non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta. In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".*

Le presenti linee guida adottano il sistema di precauzioni idonee a tutelare i soggetti di cui in premessa (c.d. "whistleblower"). Per questi, infatti, viene garantito l'anonimato e si contrasta ogni possibile discriminazione. Inoltre, vengono rimossi i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

I dati personali saranno trattati ai sensi dell'art. 5 del Regolamento UE 679/2016 ed ai segnalanti sarà resa l'informativa di cui agli art. 12, 13 e 14 del citato Regolamento.

La Direttiva UE 2019/1937 estende le tutele del "whistleblower" anche ai suoi colleghi di lavoro, ai facilitatori, ed a coloro che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

Merita una particolare puntualizzazione la circostanza per la quale per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta "attiva o passiva" che contrasti sia con le normative in generale (norme legislative, statutarie e regolamentari), che con le prassi e le misure organizzative dell'Ente.

Il "whistleblower" è colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Egli può rischiare personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione.

Occorre, pertanto, regolamentare le procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

L'attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve quindi essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento come la delazione (che tradisce un rapporto di fiducia preesistente e che di solito avviene nel più completo anonimato), ma come un fattore destinato a eliminare ogni possibile forma di "*mala-amministrazione*" ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Costituzione, di legalità, di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Costituzione).

Quindi, pare evidente come la segnalazione costituisca una forma di espressione di senso civico, in quanto il "whistleblower" aiuta a prevenire rischi e pregiudizi per l'Ente e per l'interesse pubblico, prima che i problemi si ingigantiscano con grave danno alla collettività e all'immagine dell'Ente.

Occorre precisare che non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del "whistleblowing". Devono *essere* considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il "whistleblowing" non deve riguardare le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

In tale ottica, l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante oggettive indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione, indicati attraverso apposita modulistica;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni secondo procedure adeguate;
- le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, devono essere offerte, soprattutto a tutela dei dipendenti e dei collaboratori, per evitare possibili ripercussioni sulla loro vita lavorativa.

L'ambito soggettivo di applicazione del presente atto è esclusivamente il Comune di Gressoney La Trinité.

## Capitolo I

## Procedure di segnalazione

### Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

Il Comune di Gressoney La Trinité individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione (Segretario dell'Ente locale), il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del soggetto che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'Amministrazione, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Come già precisato, non è possibile redigere una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità. A titolo esemplificativo le seguenti azioni od omissioni possono essere oggetto di una segnalazione:

- ⇒ che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, truffa, furto, minaccia, violenza privata);
- ⇒ che costituiscono violazioni al Codice di comportamento;
- ⇒ che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra Pubblica Amministrazione o alla collettività.

Il "segnalante" non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure appositamente istituite all'interno dell'Amministrazione.

### Art. 2) Procedure per la segnalazione

Il "whisteblower" utilizza per la propria segnalazione-denuncia un apposito modulo, reperibile nel sito Internet istituzionale in "Amministrazione trasparente" - nella sottosezione "Altri contenuti" (Modulo per le segnalazioni).

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.
Si deve rappresentare l'indispensabilità che la denuncia presentata dal "segnalante" sia:

- ⇒ circostanziata;
- ⇒ riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- ⇒ contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni di cui all'art. 1 possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

- ⇒ piattaforma https://comunedigressoneylatrinite.whistleblowing.it/#/ consultabile sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link: https://www.comune.gressoneylatrinite.ao.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione;
- ⇒ telefonicamente, al numero 0125-366137, chiedendo appuntamento con il "Responsabile Prevenzione della Corruzione" (seguirà verbalizzazione);
- ⇒ di persona, chiedendo un appuntamento con il "Responsabile Prevenzione della Corruzione" (seguirà verbalizzazione).

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita in modo da garantire la massima sicurezza.

Entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione il "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" rilascia una ricevuta di ricevimento della segnalazione.

All'atto del ricevimento della segnalazione, il "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" avrà cura di mantenere riservati i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

## Art. 3) Attività di accertamento delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà contattare direttamente il "segnalante" e riceverlo in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'Ente, per garantire la sua massima riservatezza, per acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa l'episodio che denuncia.

La segnalazione, dopo avere subito l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al Responsabile per la prevenzione della corruzione non oltre 60 (sessanta) giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 (quindici) giorni.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ⇒ a comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ⇒ ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Resta impregiudicato e autonomo dalla procedura in discorso, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

## Capitolo II
## Precauzioni per la tutela del segnalante

### Art. 4) La tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del "whistleblower" può essere rivelata solo nel caso in cui:

- ⇒ vi sia il consenso del segnalante;
- ⇒ la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare nei confronti del denunciato);
- ⇒ la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza

dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990. Il dirigente, che, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un dipendente, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione oppure a provvedere direttamente, secondo una delle modalità di cui all'art. 2).

La segnalazione è altresì sottratta all'accesso civico di cui all'art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo 33/2013.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il dirigente risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## Art. 5) Segnalazione di discriminazioni

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria, all'ANAC, alla Corte dei Conti, al superiore gerarchico o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di "whistleblowing", che abbia avuto anche come destinatario il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, può essere altresì segnalata direttamente, ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'art. 54 bis, del D.Lgs. 165/2001, all'Ispettorato per la funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso interessato o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione.

Il Comune di Comune di Gressoney-La-Trinité promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e il codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

## Art. 6) La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come, ad esempio, nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

## Disposizioni finali

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il "whistleblowing", nonché i profili di tutela del segnalante potranno eventualmente essere sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.