



COMUNE DI OSPEDALETTO

(Provincia di Trento)

Via Roma n. 50 – 38050 OSPEDALETTO (TN)

segreteria@comune.ospedaletto.tn.it

ospedaletto@pec.comune.ospedaletto.tn.it



Ospedaletto, 26.07.2022

Alla cortese attenzione dei
DIPENDENTI
Comune di Ospedaletto

Oggetto: CIRCOLARE - Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.

Attivazione Piattaforma Whistleblowing – soluzione applicativa per la segnalazione di illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti.

Con la presente si provvede ad informare sulla procedura relativa alla segnalazione di illeciti o di irregolarità rilevare da parte del personale dipendente.

In base a quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e ss. mm., per "Whistleblowing" si intende il diritto del dipendente pubblico di segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In particolare secondo la definizione fornita dalle linee guida ANAC il segnalante (c.d. whistleblower) è *chi testimonia 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. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.*

L'obiettivo della presente procedura è quello di adottare un sistema di precauzioni idonee a tutelare il whistleblower, garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti e di fornire al contempo oggettive indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni.

SOGGETTI E CONTENUTI DEL SISTEMA DI SEGNALEZIONE:

Le segnalazioni possono essere presentate, a norma dell'art. 54 bis, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, da:

- dipendenti interni del Comune di Ospedaletto o ex dipendenti in servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni;
- dipendenti di enti pubblici economici e dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte del Comune, secondo la nozione di società controllate di cui all'art. 2359 del C.C.
- lavoratori o collaboratori delle imprese private fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore del Comune.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire le dovute verifiche. In particolare la segnalazione deve:

- descrivere dettagliatamente il fatto conosciuto direttamente e non riportato o riferito da altri soggetti;
- contenere tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;

- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione utile che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE:

Il dipendente utilizza per la propria segnalazione-denuncia la piattaforma informatica attivata in collaborazione con il Consorzio dei Comuni Trentini, che permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in modo sicuro e confidenziale.

Tramite l'attivazione di questa procedura vengono applicati concretamente i meccanismi di tutela per il dipendente che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, intenda effettuare una segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione. In particolare, tale sistema ha lo scopo di evitare che il dipendente venga indotto al silenzio dal timore di subire conseguenze pregiudizievoli o discriminazioni, garantendo la riservatezza del segnalante in tutte le fasi di gestione della procedura.

Questo strumento infatti consente di fare segnalazioni in forma anonima e di comunicare anche successivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per richieste di chiarimenti o approfondimenti sulla vicenda, sempre mantenendo l'anonimato.

La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'Ente che dal suo esterno e la tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

La piattaforma è riservata ai dipendenti del Comune di Ospedaletto che intendono segnalare illeciti ed è accessibile al seguente link:

LINK: <https://comuneospedaletto.cctwhistleblowing.it/>

Resta comunque la possibilità per ogni dipendente di inviare la propria segnalazione direttamente:

- ad ANAC
- all'Autorità giudiziaria ordinaria (Procura della Repubblica)
- all'Autorità contabile ordinaria (Corte dei Conti).

VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE:

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al 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;
- c) al Presidente, affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'amministrazione.

FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è

opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Segretario generale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) al Presidente che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Amministrazione.

*** **

È disposta la pubblicazione della presente circolare sul sito internet istituzionale del Comune di Ospedaletto nella sezione:

- "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/ Disciplina e modulistica per la segnalazione delle condotte illecite" ai sensi dell'articolo 12 comma 1 del D.Lgs. 33/2013 dell'articolo 1, comma 1, della L.R. 29 ottobre 2014 n. 10.
- "Area riservata dipendenti interni/Circolari e comunicazioni/ Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott.ssa Sonia Biscaro

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3 bis e 71 D.Lgs. 82/05). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

