

Le misure di contrasto generali. - Tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza c.d. "Whistleblowing"

Di seguito in applicazione delle Linee guida approvate da ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, è disciplinata la nuova procedura di ricezione e di gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001.

L'istituto dello whistleblowing, con la conseguente tutela, si applica, purché siano presenti i seguenti elementi:

- il segnalante è un dipendente pubblico del Consorzio, o un lavoratore/collaboratore imprese fornitrici di beni o servizi
- la segnalazione ha ad oggetto condotte illecite, irregolari, comportamenti impropri di un pubblico dipendente
- i fatti segnalati sono conosciuti in ragione del proprio rapporto di lavoro
- la segnalazione è effettuata al fine della salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione
- la segnalazione è inoltrata al RPCT tramite la piattaforma messa a disposizione.

Date le modeste dimensioni della dotazione organica dell'Ente, e nelle more della valutazione sull'opportunità di dotarsi di una procedura informatica, si ritiene in fase di prima applicazione, che le segnalazioni scritte, indirizzate al RPCT, possano essere depositate in un'apposita cassetta riservata **al RPCT** e presente nella Sala Riunioni al primo piano degli uffici consortili con il seguente procedimento:

la segnalazione deve essere contenuta in busta chiusa sigillata, che deve contenere al proprio interno un'ulteriore busta contenente il nominativo e la qualifica del segnalante, unitamente al documento di identità che deve essere chiusa e sigillata.

Sulla busta contenente la segnalazione e sulla busta piccola deve essere apposto un identico numero, in modo tale da poter riferire la segnalazione all'identità del segnalante, ove necessario e possibile.

L'identità del segnalante sarà conosciuta dal RPCT solo in caso di motivata necessità, e comunque nei seguenti casi:

- necessità di fornire i dati identificativi del whistleblower all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione
- necessità di svolgere un'attività istruttoria complessa che richieda un maggior approfondimento e la conoscenza di ulteriori dettagli della segnalazione
- dubbi in merito alla qualifica dichiarata dal segnalante.

La segnalazione, affinché possa essere tratta in regime di whistleblowing deve avere i seguenti requisiti necessari:

- deve essere resa in modo spontaneo: se il segnalante viene convocato dal RPCT, dall'ANAC oppure dall'Autorità giudiziaria non è un whistleblower
- non può essere anonima, in quanto non sarebbe verificabile, all'occorrenza, la qualificazione soggettiva del segnalante
- deve riguardare situazioni conosciute in occasione, oppure a causa, dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche se dette situazioni sono apprese in modo casuale
- deve essere presentata nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione e non nell'interesse esclusivo personale del segnalante.

La segnalazione, perché possa essere avviata l'istruttoria, deve:

- essere circostanziata e devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione
- contenere le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati

La segnalazione non essere riferita a fatti già di dominio pubblico o qualificabili come "voci di corridoio".

Possono essere allegati alla segnalazione i documenti che possono fornire elementi di fondatezza alla segnalazione stessa.

Ricevuta la segnalazione, il RPCT ne verifica l'ammissibilità.

L'esame preliminare della segnalazione deve essere effettuato entro 15 giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione della segnalazione. L'esame di ammissibilità è una valutazione preliminare della segnalazione, intesa a verificare la sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele di cui all'art. 54 bis.

Il RPCT in questa fase preliminare può chiedere al segnalante elementi integrativi, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata.

In caso di manifesta infondatezza il RPCT procede alla archiviazione con adeguata motivazione.

Nel caso in cui si ravvisino elementi di fondatezza, il RPCT avvia l'istruttoria. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni lavorativi che decorrono dalla data di avvio della stessa. Nel corso dell'istruttoria il RPCT dovrà tenere traccia dell'attività svolta e, ove possibile, dovrà informare il segnalante tramite piattaforma, sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, con riferimento ai principali passaggi della medesima.

Il RPCT dà comunicazione al whistleblower dell'esito dell'istruttoria, entro 7 giorni dalla conclusione, se per i motivi sopra specificati, è venuto a conoscenza dell'identità del segnalante.