



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R.15/2015)
ex Provincia Regionale di Agrigento

Il Segretario Generale

TEL. (0922) 593241 - FAX (0922) 596497
e-mail: segretario.generale@provincia.agrigento.it

OGGETTO: Nuove Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing).

Direttiva n. 11 del 06/07/2021

A TUTTI I SIGG. DIRIGENTI

A TUTTI I SIGG TITOLARI DI PO

e, p.c. AL SIG COMMISSARIO STRAORDINARIO

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

LORO SEDI

La Deliberazione Anac datata 9 giugno 2021, n. 469 recante “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001(c.d. whistleblowing)” sancisce l'adozione delle **nuove Linee guida in materia di whistleblowing**, finalizzate a dare una piena attuazione, altresì, ai principi della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante *“La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”*.

Le Linee guida hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza. Esse contengono indicazioni utili anche per i possibili “segnalanti”.

Le Linee guida sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Il Documento è suddiviso in tre sezioni:

- una prima parte dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, che ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari del regime di tutela. Vengono fornite anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa;
- nella seconda parte vengono delineati i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, viene chiarito il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e vengono fornite indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni;
- nella terza parte viene dato conto delle procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

In particolare, con riguardo ai soggetti interessati, le fattispecie considerate dalle Linee guida riguardano le segnalazioni presentate da dipendenti delle PA, dipendenti di enti pubblici economici, dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico e gli impiegati presso le imprese fornitrice di beni e servizi per l'Amministrazione pubblica. Gli enti di appartenenza devono assicurare la tutela dei dipendenti che presentano le segnalazioni ed evitare che subiscano ripercussioni. Dette segnalazioni devono essere indirizzate all'ANAC, all'Autorità giudiziaria e al responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, al quale sono concessi 60 giorni per ultimare la fase istruttoria. Il coinvolgimento di questi soggetti è fondamentale perché qualora il dipendente confidi l'illecito di cui è a conoscenza al solo superiore gerarchico, non potrà accedere alle tutele predisposte dalla normativa.

In riferimento alla procedura, le fattispecie interessate dalla normativa comprendono, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione, anche tutte le ipotesi di **comportamenti scorretti o illeciti posti in essere dal funzionario pubblico**. Una volta ricevuta la segnalazione, la prima preoccupazione dell'ente sarà proteggere l'identità del segnalante, sempre per evitare che incorra in misure ritorsive. Al riguardo è necessario un'apposita opera di formazione cui destinare il Responsabile e i componenti del gruppo di lavoro, di modo che il trattamento dei dati avvenga nel rispetto della normativa in materia di privacy, posto che in ipotesi di violazioni la responsabilità ricadrà sempre sul titolare del trattamento, quindi la PA o l'ente; **sempre per le medesime esigenze si può impedire l'accesso documentale nonché l'accesso civico generalizzato**. Diverso il discorso per quanto riguarda le segnalazioni di misure ritorsive: in questo caso sarà necessario sollecitare l'ANAC, che dovrà accettare se la misura ritorsiva sia conseguente alla condotta del dipendente: qualora sia questo il caso, **l'Autorità commina la sanzione prevista**.

Le nuove linee guida sostituiscono le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono cessati.

Nella predisposizione delle Linee guida, l'ANAC ha considerato i principi espressi in sede europea dalla succitata Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale. L'Autorità si riserva di adeguare, eventualmente, le nuove Linee guida al contenuto della legislazione di recepimento da adottarsi entro il 17 dicembre 2021.

Per quanto sopra esposto, si invitano le SS.LL. a prendere visione delle Linee guida che si allegano alla presente ed a portare a conoscenza dei dipendenti assegnati ai rispettivi Settori il contenuto delle medesime.


Il Segretario Generale
Dott.ssa Caterina Maria Moricca