



**PROVINCIA  
DI PARMA**

UFFICIO PREVENZIONE CORRUZIONE - TRASPARENZA

Responsabile : GIUDICE UGO

---

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 746 del 22/06/2021**

**Oggetto:** LEGGE N. 179/2017 - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI - AGGIORNAMENTO "PROCEDURA WHISTLEBLOWING"

**IL DIRIGENTE**

VISTI:

l'art. 107, commi 2 e 3 D. Lgs. 267/2000;

l'art. 41 dello Statuto ed il Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Richiamati:

la tutela espressa della figura del whistleblowing, introdotta nell'ordinamento dalla L. 190/2012, delineata all'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e compiutamente disciplinata dalla L. 179/2017;

il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con deliberazione n. 72 dell' 11/09/2013 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, elencate al Cap. 3, prevede, la "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) dettando Linee Guida per l'applicazione dell'istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001;

le Linee Guida ANAC approvate con deliberazione n. 6 del 28/04/2015, sentito il Garante della Privacy, che prevedono l'utilizzo di modalità informatiche e il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

la delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016 che ha sottolineato la necessità che il

“whistleblowing trovi posto e disciplina in ogni PTPCT”;

Considerato:

che, con atto del Presidente n. 65 del 17/03/2021, è stato approvato il PTPCT 2021 – 2023 il quale elenca tra le principali attività di prevenzione della corruzione la “Tutela del dipendente che segnala illeciti”, ne definisce l'ambito soggettivo ed esplicita le modalità di trattamento delle segnalazioni;

che, ritenuto necessario aggiornare la procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità, con D.P. n. 141 del 11/06/2021 si è stabilito di aderire al progetto “WhistleblowingPA” e di installare sul sito istituzionale l'applicativo informatico gratuito in grado di garantire la tutela della riservatezza nell'acquisizione e nella gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti della Provincia di Parma e dei consulenti, collaboratori e fornitori di beni e servizi di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto lavorativo con la Provincia di Parma;

Ritenuto necessario conseguentemente:

aggiornare e disciplinare dettagliatamente la procedura per la segnalazione degli illeciti;

#### DETERMINA

di prendere atto di quanto stabilito dal D.P. n. 141 del 11/06/2021 recante “Legge n. 179/2017 – Tutela del dipendente che segnala illeciti. Adesione al progetto “WistleblowingPA”;

- di aggiornare conseguentemente la “procedura whistleblowing” così come disciplinato nell'allegato, parte integrante e sostanziale del presente atto;

- di dare atto che la presente procedura verrà recepita all'interno del PTPCT 2022 – 2024;

- di trasmettere copia del presente atto a dirigenti e P.O. affinché ne curino la diffusione presso i dipendenti assegnati alle rispettive strutture.

- di pubblicare l'allegata “procedura whistleblowing” sulla rete Intranet dell'Amministrazione e sul sito Internet istituzionale;

- di dare atto che per il sottoscritto non sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6bis della Legge n. 241/1990, come introdotto dalla Legge n. 190/2012.

-

-

Sottoscritta dal Responsabile  
(GIUDICE UGO)  
con firma digitale

## **PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITA'**

### **Art. 1 – Contesto normativo**

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 *bis*, nell'ambito del D. lgs. n. 165/2001, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come whistleblowing.

### **Art. 2 – Definizione di whistleblowing/segnalazione**

Con il termine whistleblower si indica il dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (whistleblowing) è una manifestazione che contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni di pregiudizio per l'Amministrazione.

### **Art. 3 – Finalità della procedura**

L'obiettivo della presente procedura è quello di fornire indicazioni operative riguardo alla trasmissione delle segnalazioni e sulle forme di tutela previste nel nostro ordinamento.

### **Art. 4 – Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione**

La Provincia di Parma individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte di:

- dipendenti della Provincia di Parma che intendano segnalare condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 54*bis* del D. Lgs, 165/2001);
- consulenti, collaboratori e fornitori di beni e servizi di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto lavorativo con la Provincia di Parma.

La segnalazione può riguardare:

- i delitti contro la P.A. di cui al titolo II, capo I del c.p.;
- le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri un abuso di potere al fine di evitare vantaggi privati;
- i fatti che dimostrino un mal funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione deve essere circostanziata e deve riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati da altri soggetti e deve contenere le informazioni atte ad individuare gli autori della condotta illecita.

Il segnalante non dovrà agire solo per scopi personali o per effettuare rivendicazioni avverso superiori gerarchici o l'Amministrazione.

Qualora le segnalazioni di illecito riguardino il RPCT devono essere inviate direttamente all'ANAC.

### **Art. 5 – Procedura per la segnalazione**

Il segnalante può inviare la segnalazione attraverso la procedura informatica “Piattaforma Whistleblowing PA” al sito web pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”.

La procedura per la segnalazione avviene secondo le seguenti modalità:

- viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima, nel qual caso sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- viene ricevuta dal RPCT e da lui gestita mantenendo confidenzialità nei confronti del segnalante;
- all'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'Ente che dall'esterno con tutela dell'anonimato garantito in ogni circostanza;
- la piattaforma consente il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, quindi senza ulteriori contatti.

Le segnalazioni inoltrate potranno essere gestite esclusivamente dal RPC che accederà alla piattaforma con credenziali riservate e personali nel rispetto delle misure di sicurezza in materia di tutela dei dati personali.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, saranno custoditi in armadio chiuso a chiave presso l'ufficio del RPC e accessibile solo allo stesso.

### **Art. 6 – Verifica della fondatezza delle segnalazioni**

Il RPC, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti dal segnalante.

Il RPC, con la massima riservatezza ed imparzialità, potrà attivare ogni azione ritenuta opportuna, compresa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sugli episodi rappresentati.

In caso di mancato rispetto della tutela della riservatezza del segnalante, il RPC risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste nella L. 179/2017.

La segnalazione, qualora contenga l'identificazione del segnalante, dopo essere stata sottoposta alla anonimizzazione e all'oscuramento dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa ad altri soggetti interessati per le opportune valutazioni e le eventuali iniziative da intraprendere. Le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPC entro 30 gg. dalla ricezione della segnalazione.

Qualora, effettuate le opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, il RPC provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Segretario Generale e al Dirigente Responsabile del Servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché adottino i provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
- ad adottare i provvedimenti amministrativi necessari al ripristino della legalità.

Il termine per la conclusione del procedimento è fissato in 120 giorni dalla data del ricevimento della segnalazione.

Al termine degli accertamenti di cui sopra, il RPC informa degli esiti il segnalante.

#### **Art. 7 – Tutela del segnalante**

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e dei casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni degli organi di controllo) l'identità del segnalante non può essere rivelata, ai sensi del comma 3 dell'art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione dell'identità.

Coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla L. 179/2017.

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 e s.m.i. pertanto il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett.a) della L. 241/90 s.m.i..

#### **Art. 8 – Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante**

I dipendenti che segnalano all'autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all' ANAC o al RPC condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, trasferiti, licenziati o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione (art. 54 *bis*, comma 1, D.lgs. 165/2001).

L'adozione di misure ritorsive è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle OO.SS. maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora vengano accertate dall'ANAC misure discriminatorie, il Responsabile che le ha adottate potrà incorrere nelle sanzioni previste dal comma 6 dell'art. 54 *bis* del D. Lgs. 165/2001.

E' a carico dell'Amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione sono nulli.

### **Art. 9 – Responsabilità del segnalante**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione e la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale della procedura.

Nel caso in cui, in seguito a verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento, saranno prese in considerazione azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

### **Art. 10 – Disposizioni finali**

La presente procedura potrà essere sottoposta a revisione qualora necessario.