



**PROVINCIA  
DI PARMA**

UFFICIO PREVENZIONE CORRUZIONE - TRASPARENZA

Responsabile : GIUDICE UGO

---

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 10 del 10/01/2022**

**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;

Considerato:

che con D.P. n. 141/2021 la Provincia di Parma ha aderito al progetto "WhistleblowingPA" e ha installato sul proprio sito istituzionale l'applicativo informatico 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;

che conseguentemente, con D.D. n. 746/2021, ha aggiornato e dettagliatamente disciplinato la procedura per la segnalazione degli illeciti o irregolarità;

che ANAC, con delibera n. 469/2021 ha approvato le 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)" con le quali fornisce indicazioni diverse rispetto alle precedenti disposizioni riguardo ai termini per l'avvio e la conclusione del procedimento;

che ANAC, nel medesimo atto sopracitato, puntualizza alcuni aspetti riguardanti procedimento e oggetto della segnalazione, periodo di custodia e conservazione dei dati;

Ritenuto pertanto

opportuno recepire quanto stabilito nelle sopracitate Linee Guida modificando conseguentemente la procedura di segnalazione di cui alla D.D. n. 746/2021

#### DETERMINA

di aggiornare la “procedura whistleblowing” adottando le seguenti modifiche secondo quanto stabilito dalle Linee Guida Anac di cui alla delibera n. 469/2021:

- il termine per l’avvio dell’istruttoria è di 15 gg. lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione
- il termine per la conclusione dell’istruttoria è di 60 gg. lavorativi decorrenti dalla data di avvio della stessa;

di dare atto che, nell’ipotesi in cui il Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza si trovi in una posizione di conflitto di interessi rispetto al segnalante o all’autore del presunto illecito, dovrà informare tempestivamente il Presidente che, con proprio atto, individuerà il soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione della segnalazione;

di modificare l’allegato, parte integrante e sostanziale del presente atto, apportando le modifiche relative al procedimento e all’oggetto della segnalazione nonché tempi di custodia e conservazione dei dati coerentemente con le Linee Guida di cui alla delibera ANAC n. 469/2021;

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

di dare atto che qualora venga recepita la Direttiva Europea 2019/1937 a tutela del whistleblower si provvederà ad apportare eventuali ulteriori integrazioni alla disciplina;

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.

La Legge n. 179/2017 ha potenziato l'istituto prevedendo l'irrogazione di sanzioni nei confronti di coloro che adottano misure ritorsive o discriminatorie in danno del dipendente che segnala illeciti e nei confronti del RPCT che non gestisce la segnalazione di illeciti.

ANAC, con delibera n. 469/2021 ha approvato le 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)”.

### **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.

La segnalazione anonima potrà essere presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e comunque resta esclusa dall'applicazione delle tutele ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2000.

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

Nel caso in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi rispetto al segnalante o all'autore del presunto illecito, ne informerà tempestivamente il Presidente che, con proprio atto, individuerà il soggetto idoneo a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione.

#### **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.

Esaurito il tempo necessario per l'accertamento della fondatezza della segnalazione, per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari e per la conclusione di eventuali contenziosi avviati, i dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per fini statistici.

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

Il RPC, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà entro 15 gg. lavorativi, 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.

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 60 giorni dalla data dell'avvio dell'istruttoria, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

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 attivato dall'Amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'Ente non può procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

In tal caso, il RPC provvederà ad acquisire il consenso presso il segnalante mediante la piattaforma dedicata alla gestione delle segnalazioni.

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 e delle modifiche apportate sarà data apposita comunicazione al personale.