



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “MONTANELLI - PETRARCA”
Via della Repubblica, 2 – 50054 Fucecchio (FI) Tel. 0571-20113 – Fax 0571-20646 E-mail: fiic832008@istruzione.it PEC: fiic832008@pec.istruzione.it

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DA PARTE DEI DIPENDENTI (c.d. whistleblowing) AI SENSI DELLA LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, n. 179

La legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” ha introdotto una disciplina compiuta sulla tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione deve essere fatta “**nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione**” e con essa il dipendente contribuisce all'emersione degli illeciti. In questi casi, il dipendente è **protetto da eventuali ritorsioni**, sia mediante la garanzia dell'anonimato sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa nell'Amministrazione.

La presente informativa, in conformità alla legge n. 179/2017 e al Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021 – 2023 – Istituzioni scolastiche della Toscana, sintetizza le novità normative e dà indicazioni sulla nuova procedura di segnalazione.

1. AMBITO SOGGETTIVO – CHI E' TUTELATO IN CASO DI SEGNALAZIONE

Le norme in materia di *whistleblowing* si applicano a tutti i dipendenti dell' I.C. Montanelli Petrarca di Fucecchio, assunti a tempo determinato o indeterminato. Sono assimilati ai dipendenti i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della scuola.

2. AMBITO OGGETTIVO – CHE COSA SEGNALARE

L'oggetto delle segnalazioni non è individuato dalla legge in modo tassativo o rigido: nell'ambito di applicazione della legge possono essere incluse tutte le condotte illecite riferite a comportamenti che danneggiano o possono danneggiare l'interesse pubblico o l'immagine della pubblica amministrazione.

Tra queste, in particolare, rilevano:

- le condotte riconducibili in astratto a **reati contro la pubblica amministrazione** ai sensi del Libro II Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo, concussione di cui all'art. 317, corruzione per l'esercizio della funzione di cui all'art. 318 c.p., corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio di cui all'art. 319 c.p.);

- le condotte in cui si riscontri **un abuso a fini di vantaggio personale** delle funzioni o delle mansioni svolte (ad esempio: violazione delle regole del Codice di comportamento, dei doveri di riservatezza, dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, del segreto d'ufficio).

Sono situazioni che il segnalante ha conosciuto “**in ragione del rapporto di lavoro**”, da intendersi in senso lato e quindi anche non relative all'ufficio di appartenenza.

Non sono invece riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del *whistleblower*:

- richieste, reclami, rimostranze relative al proprio rapporto di lavoro, per le quali occorre fare riferimento ad altri Uffici o ad altri organi di garanzia o per la tutela dei diritti in ambito di rapporto di lavoro;

- meri sospetti o voci. Non è necessario avere piena certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati ma, a tutela dei terzi citati e del buon andamento della pubblica amministrazione, devono esserci **elementi circostanziati**, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso ampio sopraesposto.

È inoltre necessario che il segnalante indichi l'eventuale sussistenza di un proprio interesse privato collegato alla segnalazione.

Resta ferma la disciplina relativa all'obbligo di denuncia di reato da parte dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio ai sensi degli articoli 361 e 362 c.p. e dell'art. 331 c.p.p.

3. A CHI E COME PRESENTARE LA SEGNALAZIONE ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO

La segnalazione all'interno dell'Istituto deve essere presentata al Dirigente scolastico che informa con celerità il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che per le Istituzioni scolastiche è individuato nel Direttore generale dell'USR.

La segnalazione deve essere circostanziata e vi deve essere la possibilità di identificare il segnalante, per evitare di impegnare l'Amministrazione su meri sospetti o voci.

La segnalazione può essere presentata al Dirigente scolastico con le seguenti modalità:

- mediante consegna a mano al Dirigente scolastico utilizzando l'apposito modulo allegato al presente documento;
- verbalmente, mediante dichiarazione a voce al Dirigente scolastico, che redige verbale scritto del colloquio;
- mediante invio di e-mail dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o privata all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Istituto: manuel.salvaggio@istruzione.it (accessibile solo al Dirigente scolastico); per rendere valida la segnalazione va allegata copia del documento di identità in corso di validità;

- mediante compilazione e invio del modulo di segnalazione o di analoga dichiarazione scritta con il servizio postale ordinario, con busta indirizzata al Dirigente scolastico, utilizzando la dicitura RISERVATA al Dirigente scolastico; per perfezionare la sottoscrizione va allegata copia del documento di identità in corso di validità

4. VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNLAZIONE E INVIO AL REPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Dirigente scolastico una volta ricevuta la segnalazione svolge i necessari accertamenti, tutelando la riservatezza del segnalante.

In tutti i casi in cui la segnalazione non appaia manifestamente infondata, il Dirigente scolastico provvede a trasmetterla al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

5. LE TUTELE GARANTITE AL SEGNLANTE: ANONIMATO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La tutela del *whistleblower* è diretta a evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze dannose.

Sono previste **forme di garanzia della riservatezza sul nome del segnalante** e il divieto di ritorsione da parte dell'Amministrazione di appartenenza. La legge 179/2017 ha inoltre espressamente previsto che l'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e alla prevenzione e repressione delle malversazioni costituisce **giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio** ai sensi del Codice penale e del codice civile purché siano contattati i soggetti stabiliti dalla legge e non siano utilizzate modalità eccedenti rispetto alla finalità di eliminazione dell'illecito.

Con riguardo alla tutela dell'anonimato, è stabilito che:

- senza il consenso dell'interessato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, salvo quanto stabilito per il procedimento penale e davanti alla Corte dei conti, per i quali si rinvia al successivo punto 6;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e all'accesso generalizzato di cui all'art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni).

La legge n. 179/2017 precisa che, nell'ambito del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato, la rivelazione dell'identità del segnalante può avvenire solo con il suo consenso. A garanzia del diritto di

difesa dell'incolpato, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, la stessa potrà essere utilizzata solo se il segnalante acconsente alla rivelazione della sua identità.

Al *whistleblower* è riconosciuta tutela anche nei confronti di eventuali ritorsioni da parte dell'Amministrazione di appartenenza: non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa, con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

È a carico dell'Amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e in caso di licenziamento a motivo della segnalazione il *whistleblower* ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora il *whistleblower* ritenga di essere oggetto di una delle suddette misure discriminatorie può rivolgersi ad ANAC direttamente. Medesima comunicazione all'ANAC può essere fatta dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'Ente. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione pubblica o gli altri organi preposti e svolge altresì un procedimento che può concludersi con l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile della misura discriminatoria.

Le tutele non sono garantite nei casi in cui, anche con sentenza di primo grado, sia accertata la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero sia dichiarata la sua responsabilità civile, sempre in relazione alla segnalazione, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora il procedimento penale instauratosi a seguito della denuncia del *whistleblower* venga archiviato, il segnalante può comunque conservare le tutele previste dall'art. 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

6. SEGNALAZIONI ALL'ANAC E AD ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Il segnalante è tutelato anche nel caso in cui si rivolga all'ANAC e all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate mediante diversi canali, tra i quali di particolare garanzia è la piattaforma *on line* accessibile all'indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta in modo limitato a garanzia del diritto di difesa dell'indagato/imputato, secondo quanto stabilito dall'art. 329 c.p.p. (di norma, non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Anche in queste ipotesi, il *whistleblower* gode della tutela contro ogni forma di discriminazione o ritorsione correlata alla segnalazione/denuncia, secondo quanto stabilito dalla legge n. 179/2017.

7. PRINCIPALI NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO

- Art. 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato);
- Art. 19, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito con modificazioni con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;
- Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. *whistleblower*);
- Comunicato del Presidente ANAC 5/9/2018 (Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30.5.2001, n. 165 – c.d. *whistleblowers*).

8. ALTRE INFORMAZIONI

Il presente documento e la modulistica allegata sono resi disponibili nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE del sito istituzionale della scuola e nell'apposito spazio del registro elettronico.

Fucecchio, settembre 2022

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof. Manuel Salvaggio

