

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) e da ultimo sostituito col D. Lgs. 179/2017 ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. La segnalazione (cd. whistleblowing), nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente pubblico contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente. La norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali: a) la tutela dell'anonimato; b) la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso; c) il divieto di adozione di misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del segnalante.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con il presente documento si stabilisce la procedura che regola la segnalazione al fine di fornire al whistleblower indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicare le forme di tutela offerte dall'ordinamento. L'obiettivo perseguito è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto della segnalazione non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. A titolo meramente esemplificativo si fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. La segnalazione può dunque riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate: a) penalmente rilevanti; b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni e circolari dell'Ente in via disciplinare; c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o di altra Amministrazione; d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente o di altra Amministrazione; e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente; f) suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti

col superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre invece fare riferimento all'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro e alla specifica competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio in quanto responsabile della gestione del personale, oppure dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e/o del Comitato Unico di Garanzia.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione; b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e che non siano riportati o riferiti da altri soggetti. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno comunque trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Ente utilizza, e quindi i dipendenti dovranno utilizzare, ai fini della segnalazione degli illeciti, l'apposita form di segnalazione disponibile sul sito istituzionale dell'ANAC al seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>. Contestualmente il soggetto segnalante comunicherà al RPCT nella specifica casella di posta elettronica specificamente dedicata e che verrà resa disponibile sul sito istituzionale dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "L. Boccherini", il fatto della segnalazione onde consentire al RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) di porre in essere gli accertamenti di competenza.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione di apposite strutture dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (ad es. Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate). 1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. 2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. Qualora invece ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: Ufficio Procedimenti Disciplinari; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica. La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione; nel caso di segnalazioni concernenti comportamenti presumibilmente rilevanti dal punto di vista disciplinare il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà perentoriamente trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ente entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della segnalazione al fine di consentire il corretto espletamento del procedimento disciplinare. Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti terzi, il RPC dovrà avere cura di evidenziare che si tratta

di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite viene garantita attraverso le seguenti modalità:

1. Divieto di rivelazione dell'identità del segnalante:
 - a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
 - b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
 - c) 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 della sua identità. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
2. sottrazione dall'accesso agli atti: La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..
3. Divieto di comportamenti discriminatori nei confronti del whistleblower. Il dipendente pubblico che nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnali condotte illecite non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC, personalmente dal diretto interessato o dalle organizzazioni sindacali 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 venga accertata dall'ANAC, nell'ambito dell'istruttoria condotta, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'onere di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa è a carico dell'amministrazione pubblica. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi di legge. Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione in conseguenza della segnalazione, deve darne comunicazione all'ANAC, che 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. La comunicazione all'ANAC circa l'adozione di misure ritorsive può essere effettuata anche dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele previste dalla legge e ribadite nella presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Potranno altresì essere fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.