

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

REGISTRO DEI VERBALI ANNO 2023

Verbale N° 5 DEL 28 SETTEMBRE 2023

DELIBERAZIONE N° 118/CA DEL 28 SETTEMBRE 2023

OGGETTO: Approvazione della "Procedura segnalazioni whistleblowing".

		PRESENTI	ASSENTI
MONTIONI PAOLO	Presidente	X	
LORETI MARCO	Vicepresidente Vicario	X	
PROIETTI DOMENICO	Vicepresidente	X	
ALLEORI ENZO	Consigliere	X	
CALISTI MAURIZIO	Consigliere		X
FAZI LEONARDO	Consigliere	X	
ZUCCARINI STEFANO	Consigliere		X
BURINI PAOLO	Revisore dei conti	X	
GARGAGLI VALENTINA	Revisore dei conti	X	
MERLETTI GIOVANNI	Revisore dei conti	X	

OGGETTO: Approvazione della “Procedura segnalazioni whistleblowing”.

VISTI

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.”*;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato con la Deliberazione numero 72 del 11 settembre 2013 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- la Determinazione ANAC n. 6 del 28.04.2015 relativa alle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (whistleblowing);
- la Legge n. 179 del 20 Novembre 2017, entrata in vigore il 29/12/2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato.”*;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) del Consorzio della Bonificazione Umbra prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza predisponga apposita procedura (cosiddetta Whistleblowing Policy);
- il *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela del dipendente segnalante.”*, già approvato con Delibera n. 64 del 29.06.2022;
- le “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. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing) (adottate dall’Autorità con Delibera n. 649 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 errata corrige);
- il nuovo P.N.A. 2022-2024, ancora in consultazione pubblica;
- il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)”*;
- i nuovi cambiamenti normativi, che portano alla necessità di ridefinire l’istituto in materia di whistleblowing;

CONSIDERATO CHE

- che l’art. 1, c. 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 nei paesi anglosassoni come whistleblowing;
- con l’espressione whistleblower – letteralmente *“soffiatore di fischietto”* – si intende genericamente il dipendente di un’amministrazione che nel corso dell’attività lavorativa svolta all’interno della propria organizzazione rileva una possibile irregolarità o altri pericoli di varia natura e provvede alla segnalazione di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico;
- la segnalazione (c.d. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower 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;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione elencate al Capitolo 3 (punto 3.1.11), prevede la *“Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cosiddetto whistleblower)”*, dettando linee guida per l’applicazione di questo istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo numero 165/2001;
- la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *“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”*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, con la quale è stato integralmente riscritto il predetto articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché l’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale;
- il nuovo P.N.A. 2022-2024, ancora in consultazione pubblica, prevede ancora come elemento fondamentale l’istituto del whistleblowing;
- la circolare n. 21 del 13.07.2023 trasmessa dallo SNEBI (prot. n. 4183 del 12.07.2023);

VALUTATO CHE

- le novità maggiori novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 sono state le seguenti:
 - in generale:

il Decreto estende notevolmente il novero di soggetti che possono avanzare una segnalazione, comprendendo: dipendenti pubblici, lavoratori subordinati di soggetto del settore privato, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti potranno segnalare le violazioni e gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, sia quando il rapporto giuridico che li lega all'ente – pubblico o privato – sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato (es. periodo di prova).

I summenzionati soggetti potranno presentare la propria segnalazione attraverso i canali introdotti dalla riforma. A proposito, la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower, in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di alcune condizioni, è possibile svolgere una segnalazione esterna o godere delle tutele previste dal Decreto a seguito della c.d. divulgazione pubblica.

Il canale di segnalazione interno, che può essere gestito tanto da una persona o un ufficio interno all'ente, quanto da un soggetto esterno. In entrambi i casi, il soggetto che si troverà a gestire le segnalazioni dovrà essere autonomo e adeguatamente formato.

Inoltre, si evidenzia che i comuni diversi dai capoluoghi di provincia, così come i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno abbiano impiegato una media di lavoratori subordinati inferiore 250, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.
 - la tutela della riservatezza:

il Decreto vede nella predisposizione di un solido sistema di tutele, l'incentivo per il segnalante a rendere note le violazioni e gli illeciti di cui entra a conoscenza. In particolare, sono numerosi i riferimenti alla riservatezza del segnalante. L'art. 12 del Decreto sancisce un generale obbligo di riservatezza in capo al gestore della segnalazione circa l'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui la stessa possa evincersi: è previsto che questi dati non possano essere rilevati senza il consenso espresso del segnalante stesso. Si noti che, anche in caso di procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, anche parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, si richiede il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, rendendo inutilizzabile la segnalazione stessa qualora tale autorizzazione non sia concessa.

In materia di trattamento di dati personali, i punti di contatto tra il Decreto (che dedica l'art. 13 alla questione) e il GDPR sono numerosi.

Innanzitutto, la base giuridica che legittima questo trattamento è da rinvenirsi all'art. 6, par. 1, lett. c), del GDPR, risultando il trattamento necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento.

Poi, lo stesso Decreto richiede che venga fornita ai soggetti presentati nel paragrafo precedente un'informativa esaustiva che renda noti i contorni del trattamento dei dati personali e le procedure di gestione della segnalazione, come previsto nell'ultimo comma dell'art. 5, che regola la gestione del canale interno (ipotizzando anche che l'informativa venga resa sul sito internet dell'ente).

Venendo alle misure di sicurezza, innanzitutto il D.lgs. n. 24/2023, all'art. 13, prevede che venga realizzata una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA). Poi, lo stesso Decreto indica più volte la crittografia quale strumento utile a garantire un buon livello di tutela della riservatezza dei dati.

Il periodo di conservazione dei dati personali contenuti all'interno della segnalazione viene poi definito *ex lege* dall'art. 14 del Decreto: 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Infine, alla luce del fatto che la segnalazione verrà presumibilmente gestita da vari soggetti, è indispensabile definire i ruoli degli stessi, individuando il titolare del trattamento (colui che attiva il canale di segnalazione), gli eventuali responsabili da nominare ex art. 28 GDPR e gli autorizzati (che gestiscono la segnalazione) e, nel caso in cui si ricorra ad un canale condiviso per la segnalazione – come anticipato nel precedente paragrafo –, valutare la contitolarità".
 - il bilanciamento tra gli interessi coinvolti:

il Decreto si occupa principalmente di tutelare la riservatezza del segnalante.

Tuttavia, fintanto che non vi sia l'accertamento della condotta illecita, occorre tenere in considerazione anche la posizione del segnalato tutelandone, per quanto possibile, la riservatezza.

Il più palese tentativo di contemperare gli interessi in gioco si rinviene all'art. 13, c. 3, ove si prevede che i classici diritti dell'interessato previsti dal GDPR agli artt. 15-22, possano essere esercitati nei limiti di quanto previsto all'art. 2-undecies del Cod. Privacy.

Quest'ultimo articolo sancisce che i menzionati diritti, tra cui compare il diritto di accesso, non possano essere esercitati qualora sia ipotizzabile un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni (c. 1, lett. f).

La *ratio* di tale previsione è chiara: se si consentisse al segnalato di esercitare tali diritti, si verificherebbe una violazione della riservatezza del segnalante, esponendolo altresì al rischio di subire ritorsioni. Il segnalato può, però, esercitare i propri diritti tramite l'autorità Garante, ai sensi dell'art. 160 del Cod. Privacy, come sancito dal terzo comma dell'art. 2-undecies Cod. Privacy.

RITENUTO CHE

- ai fini di una puntuale attuazione dell'istituto del c.d. whistleblowing è necessaria l'adozione di una precisa procedura;
- è stato acquisito parere favorevole del Dott. Alessio Morosi, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

VISTO

- la lettera (prot. n. 5220 del 03.08.2023) trasmesse alle R.S.A. del Consorzio, ai sensi dell'art. 4 del Decreto di che trattasi, con il quale è stato richiesto di prendere atto della procedura e di comunicarne l'approvazione;
- le R.S.A., per le vie brevi, hanno preso atto ed approvato il documento di che trattasi;
- il parere in ordine alla legittimità ed alla regolarità amministrativa;

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- a termini dell'art. 23 dello Statuto consortile, con la maggioranza richiesta ed all'unanimità;

DELIBERA

- di approvare la *"Procedura segnalazioni whistleblowing"*, così come da Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *"Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)"*;
- di pubblicare la *"Procedura segnalazioni whistleblowing"* nel sito del Consorzio, sia nella sezione "Regolamenti" che nella sezione *"Whistleblowing"* di *"Amministrazione Trasparente"*.

IL DIRETTORE
Candia Marcucci
F.to

IL PRESIDENTE
Paolo Montioni
F.to