

Relazione annuale 2023 in materia di whistleblowing

1. **Contesto normativo**
2. **La piattaforma informatica del Comune di Milano**
3. **Le segnalazioni pervenute e le iniziative intraprese**
4. **Conclusioni.**

1. Contesto normativo

Il Whistleblowing o segnalazione di condotte illecite è un istituto introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/2012 che all'art. 1 comma 51 ha modificato il D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165, inserendo l'art. 54 bis, poi modificato dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017.

Successivamente, la Direttiva UE 1937/2019 del 23 ottobre 2019 *“riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”*, ha disciplinato la protezione dei whistleblowers (“segnalanti”) mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (divenuto efficace il 15 luglio 2023), con cui è stata recepita la citata Direttiva, ha ampliato la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. whistleblowers) dell’istituto.

In particolare, quanto all’ambito soggettivo, la normativa si applica non solo ai dipendenti dell’amministrazione pubblica ma anche a coloro che siano venuti a conoscenza di fatti illeciti, in qualità di collaboratori, lavoratori subordinati del settore privato, lavoratori autonomi, liberi professionisti ed altre categorie, ivi inclusi volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le forme di tutela previste per il segnalante si estendono anche a:

- a) i c.d. “facilitatori”, ossia persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Assume altresì particolare importanza la definizione dell’ambito oggettivo di applicazione che riguarda le violazioni della normativa nazionale (illeciti civili, amministrativi, penali, contabili) e della normativa UE nei settori espressamente indicati (e, tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza).

Ai sensi dell’articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 24/2023, le disposizioni previste non si applicano, invece:

IL SEGRETARIO GENERALE

“a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea”.

L'articolo 17 d.lgs. n. 24/2023, nel prevedere il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, individua le fattispecie ritorsive nel licenziamento, sospensione dal servizio, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione, note di merito negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, annullamento di una licenza o di un permesso, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritenesse di essere stato destinatario di misure ritorsive, conseguenti alla segnalazione di un fatto illecito, potrà rivolgersi all'ANAC che disporrà i conseguenti accertamenti all'esito dei quali potrà irrogare sanzioni fino a 50 mila euro nei confronti degli eventuali responsabili. È previsto, altresì, che l'ANAC, ai sensi dell'art. 19 del decreto in argomento, *“informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.”*

Per effetto delle novella normativa introdotta, è stato adottato (da parte del RPCT) in data 13 luglio 2023 un atto organizzativo interno per adeguare la ricezione e trattazione delle istanze, procedendo, al contempo e con la collaborazione del DPO del Comune di Milano, ad un aggiornamento della informativa sul trattamento dei dati personali (da pubblicare nella piattaforma informatica destinata a ricevere le segnalazioni).

Si è altresì proceduto, in stretta collaborazione con le competenti Unità della Direzione Sistemi Informativi e Agenda Digitale, ad effettuare una nuova valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) ai sensi degli artt. 35 e 36 del Regolamento UE 2016/679, mediante aggiornamento di quella già redatta nel gennaio 2022. La DPIA è stata nuovamente sottoposta al DPO del Comune di Milano e definitivamente formalizzata in data 15 settembre 2023. Il documento, oltre all'analisi di contesto, le finalità e i relativi mezzi, nonché l'analisi del rischio, descrive i processi derivanti dall'utilizzo del sistema sottoposto a valutazione, dalla raccolta dei dati necessari alla gestione delle segnalazioni, alla definizione dell'istruttoria ed alla risposta al segnalante.

2. La Piattaforma informatica del Comune di Milano

IL SEGRETARIO GENERALE

Dal 06 dicembre 2018 è attiva la piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni di illeciti, che ha innovato quella originaria del 2015.

Trattasi di piattaforma basata sul software open-source “*GlobaLeaks*” che consente di rafforzare le misure di tutela della riservatezza del segnalante.

Nel corso del 2023 sono state introdotte alcune modifiche che consentono di meglio monitorare l’andamento istruttorio delle segnalazioni.

La piattaforma è fruibile non solo dai dipendenti dell’Ente, ma anche dagli altri soggetti indicati dal Decreto Legislativo n. 24/2023, come indicati al paragrafo 1

3. Le segnalazioni pervenute

Nell’anno 2023 sono pervenute n. 47 segnalazioni, come da tabella riepilogativa che segue.

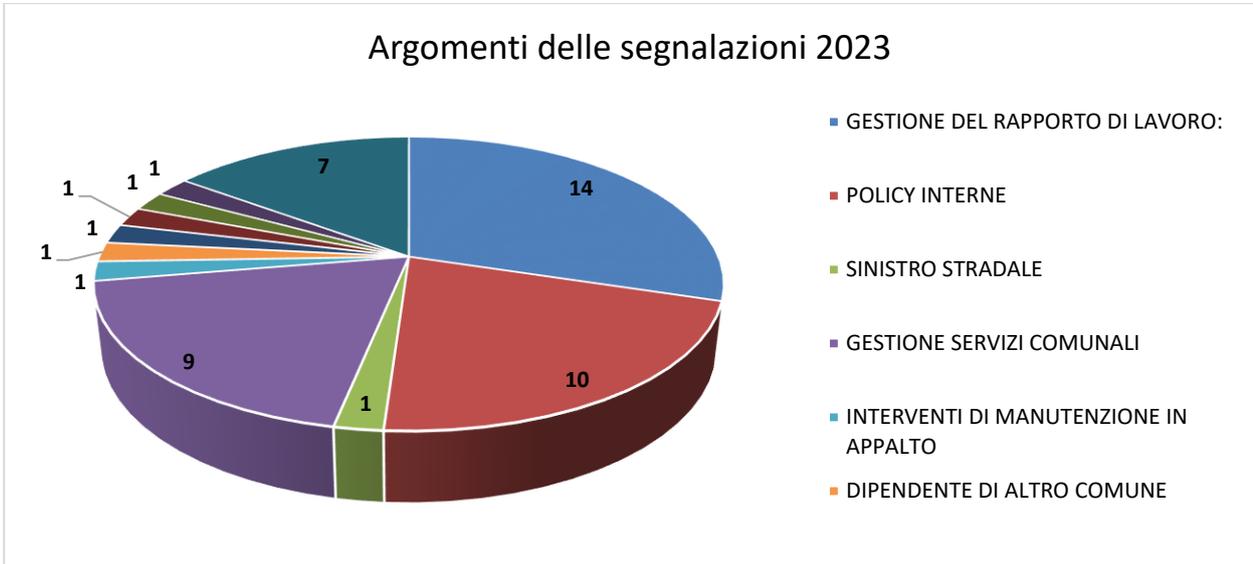
RIEPILOGO 2023

N. SEGNALAZIONI ANONIME	42
N. SEGNALAZIONI “CONFIDENZIALI”	5
N. SEGNALAZIONI COMPLESSIVE	47
TEMPI MEDI DEFINIZIONE ISTRUTTORIA	36, 9giorni

Tutte le segnalazioni sono state effettuate secondo le indicazioni contenute nella piattaforma informatica ed illustrate nell’apposita sezione conoscitiva presente nella intranet comunale.

Le segnalazioni riguardano i seguenti ambiti:

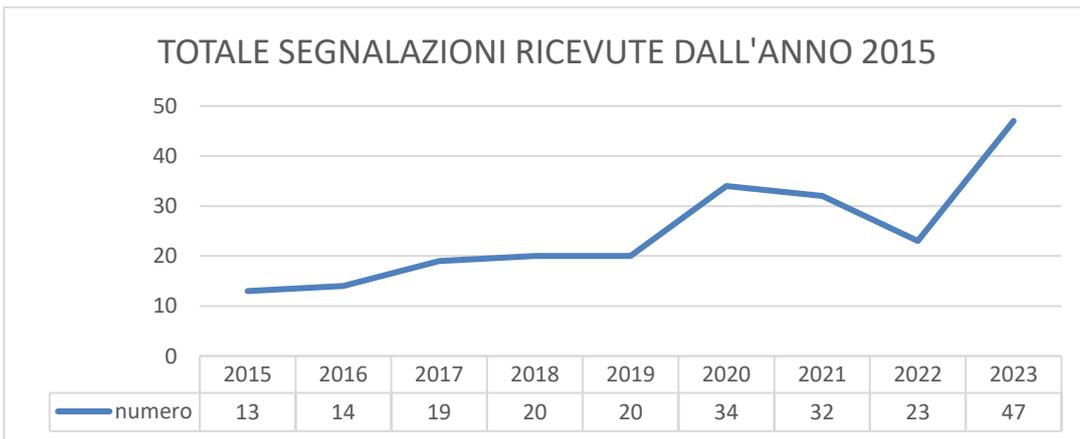
ARGOMENTO	TOTALE SEGNALAZIONI
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:	14
POLICY INTERNE	10
SINISTRO STRADALE	1
GESTIONE SERVIZI COMUNALI	9
INTERVENTI DI MANUTENZIONE IN APPALTO	1
DIPENDENTE DI ALTRO COMUNE	1
PROCEDURE CONCORSUALI	1
ASTE GIUDIZIARIE	1
CONSULENZE TECNICHE DI UFFICIO	1
PATRIMONIO IMMOBILIARE	1
OGGETTO NON DETERMINABILE	7



In attuazione delle previsioni del PIAO 2023, nel mese di dicembre, è stato effettuato a cura del RPCT un intervento di formazione on line dedicato al whistleblowing (videolezione), il cui livello di apprendimento è stato verificato attraverso la compilazione di un apposito questionario finale.

Alla data di chiusura della presente relazione risultano aver partecipato n. 12.145 dipendenti dell'Ente.

Si riportano di seguito i grafici riassuntivi sul trend di segnalazioni dall'introduzione della piattaforma whistleblowing nel 2015.





4. Conclusioni

L'andamento delle segnalazioni ha avuto un incremento rispetto al dato dell'anno 2022, con la prevalenza delle segnalazioni anonime ed una minima diminuzione delle segnalazioni confidenziali da 7 a 5.

Il dato complessivo consente di formulare una valutazione moderatamente positiva sull'utilizzo e conoscenza dello strumento che si è rivelato efficace laddove ha consentito sia di rafforzare che di consolidare procedure e policy interne, sebbene si reputi necessario introdurre meccanismi atti a sfavorire il ricorso a segnalazioni meramente anonime per incrementare quelle c.d. "confidenziali", in aderenza alla filosofia che anima l'intera normativa.

IL SEGRETARIO GENERALE E R.P.C.T

Dott. Fabrizio Dall'Acqua

(firmato digitalmente)