

Whistleblowing nella PA Locale

*Integrità, trasparenza,
prevenzione della corruzione*

Obiettivi della sessione formativa



- Comprendere cos'è il whistleblowing



- Conoscere la normativa (D.Lgs. 24/2023)



- Riconoscere quando e come segnalare



- Conoscere le tutele del segnalante



- Migliorare l'integrità dell'ente

Definizione

- Il whistleblowing è la segnalazione di comportamenti illeciti o irregolari che danneggiano l'interesse pubblico.



Chi può segnalare

- Dipendenti PA
- Collaboratori, consulenti, volontari
- Tirocinanti, lavoratori autonomi
- Fornitori e appaltatori
- Ex dipendenti

Quadro normativo

- - Direttiva UE 2019/1937
- - D.Lgs. 24/2023
- - Obblighi per gli enti locali
- - Tutele rafforzate del segnalante

Modalità di segnalazione



1. CANALE
INTERNO
DELL'ENTE



2. CANALE
ESTERNO ANAC



3. DIVULGAZIONE
PUBBLICA



4. AUTORITÀ
GIUDIZIARIA O
CONTABILE

Canale interno



- Gestito da RPCT o
soggetto designato



- Riservatezza garantita



- Piattaforma informatica
dedicata



- Limitazione degli
accessi



Cosa si può segnalare

- - Corruzione, concussione
- - Frodi e irregolarità contabili
- - Sprechi di risorse pubbliche
- - Conflitti di interesse
- - Violazioni del Codice di comportamento

Tutele per il segnalante

- - Riservatezza identità
- - Divieto di ritorsioni
- - Protezione facilitatori e colleghi
- - Presunzione di ritorsione



**TUTELE CONTRO
LE RITORSIONI**

Segnalazione efficace

- - Fatti circostanziati
- - Date, luoghi, persone coinvolte
- - Evidenze documentali
- - Contestualizzazione

Responsabilità dell'Ente

- - Implementare canali sicuri
- - Formare il personale
- - Prevenire e monitorare possibili ritorsioni

Caso n.1

- **Conflitto di interesse non dichiarato**
- In un Comune di medie dimensioni, un dipendente dell'ufficio tecnico propone in più occasioni l'affidamento diretto di incarichi professionali a uno studio di architettura.

Un collega nota che il titolare dello studio è il cognato del dipendente. Il collega effettua una segnalazione interna, portando come evidenza alcune e-mail e una determina di affidamento. L'ente avvia verifiche e accerta che il dipendente non aveva dichiarato la parentela, configurando un conflitto di interesse.
- **Cosa impariamo:** il conflitto di interesse non sempre è plateale, ma può emergere da incroci relazionali che condizionano atti amministrativi.

Caso n.2

- **Manipolazione di graduatorie**
- In un ente locale, un dipendente si accorge che un collega modifica manualmente alcuni punteggi all'interno della graduatoria per l'assegnazione degli alloggi ERP. Pur non essendo direttamente coinvolto, nota incongruenze tra la documentazione agli atti e i punteggi inseriti nel sistema. Invia una segnalazione tramite canale interno. L'ente scopre che il collega alterava i punteggi per favorire conoscenti.
- **Cosa impariamo:** piccoli scostamenti possono essere indicatori di irregolarità più ampie.

Caso n.3

- **Utilizzo improprio di un appalto di servizi**
- Un operatore ecologico segnala che alcuni addetti della ditta appaltatrice del servizio rifiuti utilizzano i mezzi comunali per svolgere lavori privati fuori dall'orario di servizio e, talvolta, durante l'orario di lavoro. Fornisce foto, date e luogo delle osservazioni. La segnalazione conduce alla revisione del contratto e all'applicazione di penali alla ditta.
- **Cosa impariamo:** chi segnala può essere chiunque abbia conoscenza diretta dei fatti, non solo personale amministrativo.

Caso n.5

- **Pressioni indebite su un tecnico comunale**
- Un tecnico comunale riceve pressioni da un assessore affinché esprima parere favorevole su un permesso edilizio non conforme. Il tecnico ne parla con un collega, che lo incoraggia a segnalare. Il tecnico decide di usare il canale interno garantito. L'ente accerta le pressioni e informa l'autorità giudiziaria.
- **Cosa impariamo:** le segnalazioni possono riguardare anche pressioni indebite e interferenze politiche.

Caso n.6

- **Sprechi e irregolarità nella gestione del magazzino**
- In un magazzino comunale, un addetto nota che alcuni materiali vengono ordinati in quantità molto superiori alle necessità reali e spesso risultano "irreperibili" dopo pochi giorni. Decide di segnalare. Le verifiche interne rivelano che un dipendente sottraeva materiale per usi privati.
- **Cosa impariamo:** anche fenomeni piccoli o apparentemente banali possono costituire danno erariale.

Conclusioni

- “Il whistleblowing è uno strumento che tutela non solo i singoli lavoratori, ma l’intera comunità.
- Significa contribuire a un ente locale più trasparente, etico ed efficiente.
- Il messaggio finale è: se vedi qualcosa che mette a rischio l’interesse pubblico, hai il diritto — e in alcuni casi il dovere — di segnalarlo, in sicurezza e con piena tutela.
- Grazie della vostra attenzione