



REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO DA PARTE DEL DIPENDENTE – TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Teramo, :::::::::::



Indice

1. PREMESSA.....	3
2. SOGGETTI LEGITTIMATI A FARE LA SEGNALAZIONE.....	4
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
4. CONDIZIONI PER LA TUTELA.....	5
5. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE.....	5
6. ISTRUTTORIA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	6
7. TUTELA DELL'ANONIMATO.....	7
8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO.....	7
9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	8
10. DISPOSIZIONI FINALI.....	9

1. PREMESSA

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, con la disposizione prevista all'art. 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54 bis nel D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", cd. "whistleblower". La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 è intervenuta per aggiornare e integrare l'art.54 bis.

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite nell'ambiente di lavoro è il risultato di un processo di adeguamento innescato da sollecitazioni provenienti dall'estero, specialmente a seguito della ratifica, da parte del nostro Paese, di una serie di convenzioni in ambito ONU e OCSE, nonché a fronte di raccomandazioni provenienti dall'assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

Il soggetto che segnala (whistleblower) contribuisce all'emersione di illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un'importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.

La presente procedura – ai sensi dell'art. 1, comma 51, Legge n. 190 del 6 novembre 2012, dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, dei Piani Nazionali Anticorruzione ANAC, della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, di Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Istituto - è finalizzata ad incentivare il lavoratore a segnalare condotte o comportamenti illeciti cui sia venuto a conoscenza garantendogli ampie forme di tutela da eventuali fenomeni di discriminazioni e/o ritorsioni.

2. I SOGGETTI LEGITTIMATI A FARE SEGNALAZIONI

Il “whistleblower” è colui che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. Ai sensi dell’art. 54 bis, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, sono legittimati ad effettuare le segnalazioni i dipendenti dell’Ente, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’Amministrazione.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La norma prevede espressamente che il soggetto possa segnalare illeciti di interesse generale e non individuale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. A tal proposito l’ANAC ha precisato che le condotte oggetto di segnalazione e meritevoli di tutela comprendono:

- l’intera gamma dei delitti contro la P.A. di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale;
- tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- ogni altro eventuale episodio in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo (a titolo meramente esemplificativo: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme della sicurezza sul lavoro).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro” ossia quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, poiché è necessario sia salvaguardare l’interesse delle parti terze coinvolte, sia evitare che l’Amministrazione svolga attività ispettive interne inutili e dispendiose.

Il segnalante non deve essere certo del reale accadimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi, ma è sufficiente che egli, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e devono offrire il maggior numero possibile di elementi al fine di consentire le dovute verifiche.

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

4. CONDIZIONI PER LA TUTELA

La normativa è volta a proteggere colui che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Il lavoratore che segnala condotte illecite viene preservato da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure *“misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

La tutela trova un limite nei *“casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del cod. civ.”*. Non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Le responsabilità penali o civili che fanno venire meno la tutela devono essere accertate in sede giudiziale almeno con una sentenza di primo grado.

5. PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE

Al fine di tutelare il lavoratore, garantendone l’anonimato, la segnalazione deve essere fatta esclusivamente utilizzando il software all’uopo predisposto. L’accesso all’applicativo è presente nella sezione Intranet dell’IZSAM cliccando sulla voce [“Procedura di segnalazione illeciti \(whistleblower\)”](#) e compilando i campi obbligatori presenti.

Il programma è stato acquisito, attraverso la pratica del riuso, dal Comune di Napoli e, per questo senza nessun onere a carico dell’Ente. L’applicativo è stato successivamente adattato e personalizzato alla realtà dell’Istituto, il manuale d’uso è stato completamente revisionato al fine di aiutare l’utente a seguire tutte le procedure necessarie a garantirne l’anonimato pur avendo l’opportunità di seguire l’iter amministrativo della segnalazione.

Qualora le segnalazioni dovessero riguardare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), queste devono essere inoltrate direttamente all’ANAC.

Il segnalante è soggetto alle responsabilità ed alle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell’art. 76 del D.P.R. 445/2000.

Il RPCT conserva in luogo sicuro e inaccessibile al restante personale eventuali documenti cartacei relativi alla segnalazione.

In caso di trasferimento, comando o distacco del dipendente presso un’altra Amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti nell’Amministrazione di

provenienza pur non prestando più servizio presso di essa. In tale ipotesi l'Amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra all'Amministrazione cui i fatti si riferiscono.

6. ISTRUTTORIA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il RPCT è il destinatario della segnalazione ed è il soggetto deputato a svolgere una prima istruttoria.

Nel caso in cui, a seguito dell'istruttoria, la denuncia non appare del tutto infondata, il RPCT inoltra la segnalazione ai seguenti soggetti competenti:

- al Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, laddove vi siano ipotesi di reato;
- all'UPD per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- all'Autorità Giudiziaria, Corte dei conti e ANAC per i profili di rispettiva competenza.

La tutela dell'anonimato è garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata ai suindicati soggetti.

Nel corso dell'istruttoria, in caso di trasmissione di documenti o informazioni a soggetti interni all'Istituto, viene inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti gli eventuali riferimenti che potrebbero far risalire all'identità del segnalante.

Il RPCT può, inoltre:

- richiedere notizie agli uffici interessati;
- acquisire ogni tipo di documentazione attinente l'oggetto della segnalazione;
- ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- procedere all'audizione del segnalante, se ritenuta assolutamente necessaria.

Il suddetto Responsabile, sulla base dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere in caso di evidente e manifesta infondatezza di archiviare la segnalazione.

Il RPCT per l'espletamento delle attività si avvale del supporto del gruppo di lavoro individuato con la deliberazione n. 529 del 21 settembre 2015.

Tutto il personale dell'Istituto è tenuto a garantire la massima collaborazione al RPCT ed ai soggetti da esso delegati. Colui che rifiuta di fornire tale collaborazione o che renda informazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

7. TUTELA DELL'ANONIMATO

La tutela prevista dal presente regolamento riguarda soltanto il segnalante che si identifica e la protezione è relativa alle ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

La segnalazione al RPCT, al superiore gerarchico o all'ANAC, non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria.

L'Amministrazione è tenuta, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 2, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante. Se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'Amministrazione o di informazioni che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

Quando, invece, la segnalazione si basa unicamente sulla denuncia, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò è assolutamente indispensabile alla propria difesa.

La valutazione di cui sopra è rimessa al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD). In ogni caso, sia in caso di accoglimento che in quello di diniego dell'istanza, il Responsabile dell'UPD deve adeguatamente motivare la decisione.

Gravano sul Responsabile dell'UPD gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il RPCT ed i componenti del gruppo di lavoro.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012, la violazione da parte dei dipendenti dell'Ente delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale Anticorruzione, ivi compresa la tutela di colui che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54 bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO

Ai sensi dell'art. 54 bis, comma 4, la segnalazione è in ogni caso sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990.

9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLE-BLOWER

Per atti discriminatori si intendono quelli posti in essere nei confronti del whistleblower come conseguenza della sua segnalazione. Come ad esempio l'avvio di azioni disciplinari ingiustificate, trasferimenti o assegnazioni arbitrarie ad altre attività, molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi forma di ritorsione che comporti situazioni di lavoro intollerabili.

Il whistleblower che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al RPCT che, a sua volta, valutata la sussistenza degli elementi in suo possesso, riferisce quanto appreso:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il Dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'UPD, il quale, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- al Direttore Generale per valutare la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Istituto;
- all'Ispettorato della funzione pubblica il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il segnalante inoltre:

- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Istituto;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione.

Il segnalante potrà ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del Lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale cd. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia.

La presente procedura è soggetta a revisione annuale in caso di modifiche o integrazioni della normativa vigente.