

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

INFORMATIVA

La Legge 190/2012 all'art 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54 bis del D. lgs 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti":

- 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (comma così modificato dall'art. 31, comma 1 legge n. 114 del 2014).*
- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato.*
- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7.08.1990, n. 241, e successive modificazioni.*

Scopo della presente è rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento del "whistleblowing", riducendo le resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica pubblica.

Nel settore pubblico, il vigente Piano Nazionale Anticorruzione ha individuato, tra i principali strumenti di prevenzione della corruzione, la tutela del dipendente (Whistleblower=segnalante) che effettua segnalazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L'Ente, nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, considera rilevanti le segnalazioni di comportamenti e condotte illecite o comunque poste in essere in violazione del codice di comportamento e disciplinare.

Chi è il whistleblower?

L'articolo 54 bis del D. Lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro": ciò vale a dire che le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o causa dello svolgimento di mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate "su meri sospetti o voci", ciò in quanto è necessario tener conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, anche per evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili o dispendiose.

Cosa si intende per condotte illecite?

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a Itti 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.

A chi va fatta la segnalazione?

La segnalazione deve essere indirizzata *direttamente* al Responsabile della prevenzione della corruzione tramite modulo predisposto scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente, inviate a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta sigillata (in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione rechi all'esterno la dicitura "riservata personale").

Al Responsabile per la Prevenzione della corruzione è affidata la protocollazione, in via riservata, delle segnalazioni e la tenuta del relativo registro.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Tale tutela vale anche nei confronti degli Organi di vertice dell'Amministrazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss. mm. ii..

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.

Si fa presente che la segnalazione di illeciti e irregolarità mediante lo strumento del "whistleblowing" non preclude o impedisce a nessun dipendente, né costituisce il presupposto per la segnalazione diretta all'Autorità Giudiziaria, o ad altri Organi aventi competenza di controllo o ispettiva nei confronti dell'Ente.