

# **DISCIPLINA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (cosiddetto WHISTLEBLOWER)**

## **Sommario**

1. DI COSA SI TRATTA.....	1
2. CHI PUO' SEGNALARE .....	1
3. COSA SEGNALARE .....	2
4. COME E A CHI SEGNALARE .....	2
5. COSA AVVIENE DOPO LA SEGNALAZIONE .....	3
6. LA LEGGE TUTELA CHI SEGNALE.....	3
7. IMPARARE DALL'ESPERIENZA .....	4
8. DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE .....	4
9. PER SAPERNE DI PIU' .....	4
10. Allegato 1 - MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE.....	4

## **1. DI COSA SI TRATTA**

La recente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge 6 novembre 2012, n. 190 e succ. mod. e int.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti illeciti o anche inappropriati.

La normativa nazionale e regionale prevede espressamente che lo strumento di segnalazione venga valorizzato, diffuso e promosso, e che il dipendente che segnala abusi venga tutelato.

Questo regolamento è finalizzato a rafforzare il cambiamento culturale, a favore di persone responsabili che possono aiutare a individuare possibili irregolarità e comportamenti contrari all'interesse dell'ente e della comunità in cui è inserito.

## **2. CHI PUO' SEGNALARE**

Possono segnalare gli illeciti tutti i dipendenti dell'Azienda, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell'Azienda, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione.

### 3. COSA SEGNALARE

L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che costituiscono reato contro la pubblica amministrazione (corruzione, turbativa d'asta, ecc.), contro la persona (violenza, minaccia), contro il patrimonio (furto, truffa), oppure che comportano danni patrimoniali alla pubblica amministrazione, o infine, le violazioni ai Codici di comportamento.

Si tratta quindi dei veri e propri reati di corruzione, ma anche dei casi abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La segnalazione – però - non potrà riguardare situazioni di carattere personale o rivendicazioni di categoria e/o sindacali: segnalazioni di questo genere non saranno accettate.

### 4. COME E A CHI SEGNALARE

La segnalazione va mandata al Responsabile Aziendale della prevenzione della corruzione (di seguito RPC).

La segnalazione può essere fatta in forma sottoscritta, oppure riservata o anonima.

- La forma sottoscritta va fatta con i dati identificativi del segnalante “in chiaro” e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
- La forma riservata va fatta inserendo i dati di cui sopra in una ulteriore busta chiusa con la scritta “riservata personale” (che sarà perciò aperta solo dal RPC), contenuta nella busta della segnalazione;
- la forma anonima è consentita, unicamente se la segnalazione risulta ben dettagliata e pertinente.

Per facilitare la segnalazione, l'Azienda mette a disposizione un apposito modulo (allegato 1) pubblicato anche sulla rete Intranet (link).

La segnalazione deve essere circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni, effettuate preferibilmente con il modulo di cui all'allegato 1, si possono fare così:

- invio per posta elettronica alla casella di posta (anticorruzione@asst-santipaolocarlo.it), accessibile solo al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- mediante posta interna o esterna, con busta chiusa da consegnare al Protocollo generale dell'Azienda, indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- verbalmente al RPC, che redigerà apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

La segnalazione potrà essere presentata anche in forma diversa da quella del modello allegato, purché completa.

Attenzione, se il segnalante è un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, ed il fatto è un illecito penale, si ha l'obbligo di presentare denuncia anche alla competente Procura della Repubblica; se il fatto segnalato comporta danni alla finanza pubblica, la denuncia va presentata anche alla Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti.

## **5. COSA AVVIENE DOPO LA SEGNALAZIONE**

Il RPC, ricevuta la segnalazione, procede entro 30 giorni a verificare i fatti, nei seguenti modi:

- interloquire nella massima riservatezza con il segnalante;
- acquisire ulteriori informazioni mandando la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti, che devono rispondere entro 15 giorni.

Se la segnalazione risulta fondata, il RPC informa il superiore gerarchico di chi ha commesso la violazione o l'Ufficio Procedimenti disciplinari.

Spetta a questi ultimi avviare le opportune procedure al fine di una eventuale applicazioni delle sanzioni disciplinari, o presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPC.

Dell'esito dell'azione disciplinare viene informato il RPC, che a sua volta, entro 45 giorni, informa il segnalante.

## **6. LA LEGGE TUTELA CHI SEGNA**

L'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il suo espresso consenso, e valgono a tal fine alcune norme di riservatezza particolari:

- per la segnalazione non è consentito "l'accesso agli atti";
- la violazione della riservatezza comporta responsabilità disciplinare.

Vale solo la seguente eccezione: se la conoscenza dell'identità del segnalante è assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che quest'ultimo lo chieda e ne provi l'indispensabilità.

Per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia la legge stabilisce che non ci possono essere effetti negativi di alcun genere per il segnalante, da parte dell'Amministrazione Pubblica.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve avvertire il responsabile della prevenzione della corruzione, il Comitato Unico di Garanzia e, se lo ritiene, il Dipartimento della funzione pubblica, anche attraverso il sindacato.

Attenzione: tutto quanto sopra non vale se la segnalazione si rivela una calunnia o una diffamazione, per le quali c'è responsabilità penale, per querela di parte.

## **7. IMPARARE DALL'ESPERIENZA**

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano eventuali criticità sull'efficacia della prevenzione della corruzione, il RPC predispone la modifica del Piano per la Prevenzione, con adozione di misure preventive ulteriori.

## **8. DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE**

Il RPC intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale intranet e mediante newsletter a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- percorsi formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla dirigenza;
- confronto con gli organismi rappresentativi di utenti e consumatori e con le organizzazioni sindacali, per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

Il RPC, nella prescritta relazione annuale, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

## **9. PER SAPERNE DI PIU'**

La norma di legge che qui interessa è l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 e successivamente modificato dal d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvergono nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – C.I.V.I.T. – ora Autorità nazionale anticorruzione – A.N.A.C., con deliberazione n. 72 del 11.09.2013.

## **10. Allegato 1 - MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**