



Direzione Generale
Ufficio Relazioni con il Pubblico
Supporto al R.P.C.T.
Anticorruzione/Whistleblowing 2018

Indicazioni per la migliore gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art.-54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 e ss.mm.ii. c.d."Whistleblower"

SOGGETTI TUTELATI

L'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 si riferisce alla "tutela dell'anonimato" dei "dipendenti pubblici" ovvero, tra gli altri, dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001 che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. Nella nozione di pubblico dipendente sono quindi compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (Art.2, comma 2) quanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art.-3 del predetto decreto)

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati/irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione.

Sono prese in considerazione le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'Ateneo.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine all'Ateneo;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza o all'ambiente dei dipendenti, utenti o di altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ateneo.

Non possono essere prese in considerazione, come confermato con recente comunicato del 5 settembre u.s. del Presidente dell'A.N.A.C., al fine di scoraggiare la «**pioggia di segnalazioni**»:

- **le segnalazioni di "carattere personale" del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi**, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio Personale tecnico-amministrativo e del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- **le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle:**
 - a) prive degli elementi ritenuti essenziali, quali l'identità del segnalante e la sua qualifica (in prima istanza identificato attraverso un codice), il periodo temporale in cui si è verificato il fatto, la descrizione dei fatti;
 - b) accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati o corredate da documentazione non appropriata o inconferente, ciò in quanto la segnalazione è uno strumento preventivo e come tale richiede che i contenuti consentano di avviare le necessarie attività di accertamento;
- **le segnalazioni estranee alla sfera di competenza dell'Ateneo** e, pertanto, connotate da manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, o da manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione, o da finalità palesemente emulative o basate su meri sospetti o voci correnti.
- **le segnalazioni non effettuate nell'interesse pubblico**, ciò in quanto la segnalazione deve essere necessariamente finalizzata alla salvaguardia dell'integrità dell'azione amministrativa, e non alla soddisfazione di esigenze individuali del segnalante

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) il codice sostitutivo dei dati identificativi del segnalante;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione/allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato

GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al **Responsabile per la prevenzione della corruzione** che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione dei competenti/interessati Uffici dell'Amministrazione e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'ateneo (ad es. Guardia di Finanza, Carabinieri, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate, etc.).

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, dopo aver verificato i dati della segnalazione e di eventuali file allegati:

- può rifiutare ed archiviare la segnalazione in caso di evidente infondatezza;
- impostarla in "istruttoria", richiedendo informazioni agli uffici competenti;
- chiedere chiarimenti al segnalante al fine di individuare solo quelle segnalazioni che meritano un approfondimento;
- richiedere i dati anagrafici del segnalante solo nei casi previsti dalla legge

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, se il fatto configura un illecito;
- b) ad adottare, eventualmente, provvedimenti disciplinari;
- c) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;

FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Pertanto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, **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** (la violazione di tale obbligo è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento).

Come previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n.179, **l'identità del segnalante è stata rafforzata**, al fine di rendere pienamente efficace il ricorso a tale istituto, ovvero:

- **nell'ambito del procedimento penale**, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
- **nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- **nell'ambito del procedimento disciplinare**, non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

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 Legge. n. 241/90 s.m.i..

Inoltre, **nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione, vige il "divieto di discriminazione"**, e precisamente, 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b) all'Ufficio Personale Tecnico-amministrativo che, 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;
 - c) all'Ufficio Affari Legali, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Ateneo

E' a carico dell'Amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori adottati dall'Amministrazione **sono nulli**.

LE RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La tutela del segnalante non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale del segnalante** per i reati di calunnia o diffamazione **ai sensi del codice penale o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, nei casi di dolo o colpa grave.**

Sono altresì fonte di **responsabilità disciplinare**, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto delle presenti "istruzioni".

RUOLO DELL'A.N.A.C.

Si rammenta che anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione può gestire le segnalazioni che i dipendenti di altre Amministrazioni possono indirizzarle ai sensi dell'articolo 54-bis del D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii.

A tal fine si fa espresso rinvio al *"Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n.165/2001"* emanato con Deliberazione A.N.A.C. del 30.10.2018 n.1033