

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE ARCA JONICA CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Premessa

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 che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.**

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**".

Il **Piano triennale di prevenzione della corruzione**, ha demandato ad un successivo atto la definizione delle modalità di segnalazione degli illeciti, dei soggetti abilitati a ricevere le segnalazioni, della tutela della riservatezza del segnalante, delle misure per prevenire forme di discriminazione del segnalante, delle modalità di accertamento dei fatti segnalati e delle implicazioni con il procedimento disciplinare.

Va considerato che ai fini delle segnalazioni il dipendente prenderà in considerazione, non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale) ma anche quelle 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**, come precisato dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica.

1. Soggetti e oggetto della segnalazione:

A) I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi tutti i dipendenti dell'ARCA JONICA, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione negli uffici di staff degli organi di governo

B) L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che:

- costituiscono **reato**, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II - art. 610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
- possono comportare danni patrimoniali all'Amministrazione di appartenenza, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- costituiscono violazioni ai Codici di comportamento.

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

C) Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPC).

2. L'ARCA JONICA mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni un apposito modello (allegato 1) allegato al presente.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPC di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – individuando con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui all'allegato 1, avverranno con le seguenti modalità:

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o privata, all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- mediante il servizio postale, in busta chiusa indirizzata al RPC ARCA JONICA, con la dicitura "RISERVATA PERSONALE", con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografata;
 - in forma anonima;
- mediante posta interna, con busta chiusa indirizzata al RPC con dicitura "RISERVATA PERSONALE", da consegnare al Protocollo generale, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;
- con segnalazione verbale al RPC, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

3. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il RPC, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro trenta giorni.

Il RPC ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPC, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata affinché provvederà all'adozione dei

provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55 bis del D.Lgs. 165/01, o, in alternativa alla trasmissione, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 bis citato, degli atti al Dirigente responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il RPC trasmette gli atti al Direttore Generale, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

Qualora, al contrario, il Direttore Generale verifichi che per il fatto ascrivibile al dirigente sia applicabile una sanzione variabile tra il minimo della sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore ai 10 giorni ed il licenziamento disciplinare (con o senza preavviso), l'esercizio della relativa azione e l'adozione degli atti conclusi del procedimento disciplinare sono attribuite all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001.

Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare informerà il RPC dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il dirigente della struttura interessata o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPC.

Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del RPC.

4. Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La norma citata (art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014) prevede altresì, al comma 1, che i **dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscono al proprio superiore gerarchico di condotte illecite** conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPC, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalatore e provvedendo altresì, de del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalatore, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

In fine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalatore incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di **calunnia** (art. 368 c.p.) o **diffamazione** (art. 595 c.p.).

5. Segnalazione di comportamenti discriminatori

L'ARCA JONICA tutela il segnalatore da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa – contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RPC valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare 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 che ha operato la discriminazione,
- all'U.P.D. 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.

Il RPC, nella relazione annuale prescritta dall'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

6. Iniziative di sensibilizzazione

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

- divulgazione sul portale e mediante newsletter a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo
- specifici percorsi formativi

7. Revisione periodica del testo

Il presente atto potrà essere oggetto di revisione periodica, anche a seguito di confronto con i dipendenti, per verificare possibili lacune o incomprensioni.

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. whistleblower)**

DATA / PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="radio"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="radio"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
NATURA DELLE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE:	<input type="radio"/> penalmente rilevanti; <input type="radio"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="radio"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o al altro ente pubblico; <input type="radio"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="radio"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO: (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO:	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI REFERIRE SUL MEDESIMO:	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	

La compilazione dei campi sottostanti indica il consenso a rilevare **immediatamente** la propria identità

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE:	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE:	
SEDE DI SERVIZIO:	