

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

INDICE

1. PREMESSE
2. FINALITA' DEL REGOLAMENTO
3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO
4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO
5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E MODULO PER L'INVIO
6. SEGNALAZIONI ANONIME
7. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE
8. MODALITA' DI INVIO
9. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI
10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
 - 10.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower
 - 10.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

1. PREMESSE

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha previsto l'introduzione dell'art. 54/bis del d.lgs. 165/2001 il quale al primo comma dispone " 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 (ANAC), 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". Con tale previsione unitamente a quelle contenute nei commi successivi è stata disposta una particolare misura per tutelare il dipendente che effettua le segnalazioni di condotte illecite (whistleblower) con la finalità di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito nelle P.P.A.A..

Tale misura, denominata whistleblowing, risulta essere uno strumento di prevenzione e di supporto all'interno delle Amministrazioni.

Il Piano Nazionale anticorruzione prevede che le Amministrazioni siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché tale tutela sia concretamente attuata. In tale prospettiva si inserisce la deliberazione n. 6/2015 dell'ANAC la quale è volta a fornire orientamenti applicativi ed indicazioni in ordine alle effettive misure di tutela del dipendente pubblico segnalante proponendo un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni che tiene conto della riservatezza di detto dipendente.

2. FINALITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente documento persegue le seguenti finalità:

- a) fornire al segnalante oggettive indicazioni operative sui destinatari, sull'oggetto, sui contenuti e le modalità di trasmissione della segnalazione;
- b) fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della segnalazione rimuovendo i fattori che potrebbero ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto di cui trattasi, quali timori, ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante;
- c) evidenziare le forme di tutela della riservatezza che con l'introduzione della normativa vigente vengono offerte.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Il destinatario del presente documento è definito dall'art. 54 bis del decreto 165/2001 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". Con tale denominazione, tenuto conto delle previsioni di cui al DPR 62/2013, ai fini del presente sono da intendersi le seguenti figure:

- a) i dipendenti a tempo indeterminato e determinato della ASL n.7;
- b) i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione della direzione, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

L'art. 54 bis del decreto 165/2001 prevede espressamente la tutela del pubblico dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quindi di quanto appreso in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale. La segnalazione deve pertanto riguardare fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa.

Il campo della segnalazione è ampio e variegato. A mero titolo esemplificativo possono citarsi:

- a) azioni ed omissioni che integrano fattispecie di delitti contro la pubblica amministrazione di cui al titolo II, Capo I del codice penale (corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari);
- b) situazioni, nel corso dell'attività amministrativa, in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni);
- c) azioni ed omissioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) situazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- e) situazioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente di lavoro;
- f) situazioni suscettibili di arrecare di pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni di carattere personale ad oggetto rimostranze o rivendicazioni relative ai rapporti con i colleghi o con superiori gerarchici o inerenti all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Inoltre non saranno oggetto di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte oggetto di segnalazione possono rilevare sotto vari profili (penale, civile, amministrativo) e, pertanto, il d.lgs. 165/2001 all'art. 54 bis prevede che la segnalazione possa essere rivolta all'autorità giudiziaria, alla corte dei Conti ovvero all'ANAC, oltre al superiore gerarchico del segnalante.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI E MODULO PER L'INVIO

Colui che segnala illeciti deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di effettuare le necessarie ed appropriate verifiche ed i dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine è a disposizione dei dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello (allegato al presente documento) il cui utilizzo rende la segnalazione più semplice e rispondente ai requisiti della presente procedura. Di seguito si elencano gli elementi che devono essere presenti nella segnalazione:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione 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.

Nell'homepage del sito della ASL n. 7 nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti- Anticorruzione" sarà reperibile il modello da utilizzare per segnalare illeciti.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore (non firmate o con firma illeggibile), anche se trasmesse tramite le modalità previste dal presente documento, sono da ritenersi anonime.

Tali segnalazioni verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, rese con dovizia di particolari e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli apportati per le segnalazioni oggetto della presente procedura.

7. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono indirizzate al RPC, secondo le modalità di invio di cui al successivo paragrafo, per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'Azienda e/o la persona del segnalante.

Rimane ferma la competenza dell'ANAC a ricevere segnalazioni, secondo la relativa procedura, così come previsto dall'art. 54 bis, come integrato dall'art. 31 del DL. 90/2014 conv. L. 114/2014.

Nel caso in cui la segnalazione di whistleblowing prevenisse ad altri soggetti dal RPC, ivi incluso l'Ufficio protocollo, questa deve essere tempestivamente inoltrata al RPC, secondo le modalità di cui al successivo paragrafo, a cura del ricevente e nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza, pena l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni che riguardano la figura del RPC, sono inviate direttamente all'ANAC, e trattate secondo la relativa procedura.

8. MODALITA' DI INVIO

La segnalazione può essere presentata utilizzando il modello allegato al presente documento e disponibile nel sito come meglio precisato nel paragrafo n. 5 con le seguenti modalità:

- a) per mezzo del servizio postale o tramite posta interna con lettera indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione inserita in doppia busta chiusa e recante sulla busta all'esterno la dicitura "RISERVATA/PERSONALE";
- b) mediante posta elettronica all'indirizzo a tal fine appositamente attivato, illeciti@aslcarbonia.it;
- c) verbalmente al Responsabile della prevenzione della corruzione il quale dovrà redigere apposito verbale adottando le opportune misure di sicurezza;

Nell'ipotesi in cui, come previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, il dipendente riferisca

al superiore gerarchico condotte illecite, quest'ultimo provvede a redigere il relativo verbale assicurandone la trasmissione secondo le modalità di cui al punto a) e b).

Acquisita la segnalazione, il RPC procede direttamente a protocollare, compilando il campo mittente con la dizione: "RESA ANONIMA" e il campo oggetto con la dizione: "SEGNALAZIONE ", senza procedere a scansionare il documento e assegnando la nota esclusivamente a RPC. Sull'originale provvede a trascrivere numero di protocollo e data. Le segnalazioni sono conservate in un archivio riservato a cura del RPC.

Le procedura sopraelencata e' adottata nelle more che l'ANAC e la Regione Autonoma della Sardegna realizzino la piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

9. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

La fondatezza delle circostanze descritte nella segnalazione sono oggetto di verifica ed accertamento dal parte del RPC, il quale effettua ogni necessaria istruttoria nel rispetto dei principi di riservatezza/segretezza ed imparzialità compresa l'audizione del segnalante ed i altri soggetti che possono essere a conoscenza dei fatti.

La segnalazione deve essere gestita assicurando l'anonimato del relativo redattore ovvero con i dati criptati.

Il responsabile della prevenzione e' inoltre tenuto, nell'ipotesi in cui si dovessero riscontrare elementi di non infondatezza manifesta, a far conoscere la segnalazione ai soggetti competenti per l'adozione dei necessari provvedimenti ai soggetti competenti di seguito elencati:

- a) il Dirigente della struttura cui appartiene l'autore della violazione accertata perché provveda all'adozione di competenza incluso, se sussistono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinare per i profili di responsabilità disciplinare;
- c) la Direzione ASL per le azioni che si rendono necessarie a tutela dell'Azienda nel caso concreto;
- d) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC per i profili di competenza;
- e) il Dipartimento della Funzione Pubblica.

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

10.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

L'identità del segnalante non può essere resa nota senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione, fatti salvi alcuni casi.

Non e' dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione o in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

L'identità del whistleblower viene dunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione. La violazione della tutela della riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare abbia fondamento, 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.

L'autorità disciplinare è soggetta agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il Responsabile prevenzione della corruzione.

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

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a della Legge 241/90 .

La cessazione della tutela discende dall'accertamento delle responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione) o civile (per responsabilità ex art. 2043 del codice civile) mediante sentenza di condanna.

10.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Il segnalante viene tutelato dall'Azienda da qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia quali trasferimenti, mobbing, azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, discriminazioni nelle progressioni di carriera, ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante ed il denunciato siano entrambi dipendenti dell'Azienda. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, che 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'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;
- c) alla SC Affari Legali dell'Azienda, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Azienda;
- d) all'Ispettorato della funzione pubblica.

11 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art.2043 del codice civile. La tutela non trova quindi applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente

opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.