

# La Segnalazione - Whistleblowing

**Protocollo per le segnalazioni di illeciti e irregolarità**

***Alsia - Giornata della Trasparenza***



## *Fonte normativa e natura dell'istituto*

L'istituto del ***whistleblowing (segnalazione)***, consiste nella possibilità di segnalare, alle amministrazioni pubbliche, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico all'interno di un percorso garantito. La segnalazione di illecito, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il ***segnalante (whistleblower)*** contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

*Il whistleblowing è normato dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) che ha inserito un nuovo articolo, il 54bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*

## *Oggetto della segnalazione*

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del ***whistleblowing***. Possono essere oggetto di segnalazione i comportamenti implicanti rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico che riguardano situazioni di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni, seppur in modo causale.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici o di altre disposizioni vigenti in Alsia;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o d'immagine all'Amministrazione o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza del personale, dei cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;

*Questo istituto **non riguarda** lamentele, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante, o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali, invece, occorre fare riferimento ad altra disciplina del rapporto di lavoro.*

# Contenuto delle segnalazioni

Il segnalatore (***whistleblower***) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Trasparenza e della prevenzione della corruzione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

1. ***generalità del soggetto*** che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
2. una chiara e completa ***descrizione dei fatti*** oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le ***circostanze di tempo e di luogo*** in cui sono stati commessi i fatti;

4. se conosciute, **le generalità o altri elementi** (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
5. - l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

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



# Modalità e destinatari della segnalazione

L'Alsia mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello.

Il modello è reperibile sul sito nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "**Whistleblowing**", ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione è indirizzata al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione e può essere inoltrata con le seguenti modalità:



- A. - Consegnata direttamente a mano e comunque protocollata, inserita in un plico in due buste chiuse:
  1. la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento con sopra la dicitura «dati identificativi segnalante»;
  2. la seconda con la segnalazione, con sopra la dicitura «segnalazione» in modo da sapere i dati identificativi del segnalante della segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura: ***Al «Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Agenzia» - Riservata non aprire***

- B. - a mezzo del servizio postale esterno o interno; in tali casi, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, con la dicitura: ***Al «Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Agenzia» - Riservata non aprire***
- C. - attraverso una dichiarazione a voce che il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione trascrive in un verbale.

# Attività di verifica della fondatezza della segnalazione



Il **R**esponsabile della **T**rasparenza e della **P**revenzione della **C**orruzione, ricevuta la segnalazione, provvederà ad oscurare i dati identificativi del segnalante e protocollerà la segnalazione nel protocollo informatico, il quale assegnerà alla pratica un numero progressivo annuale di repertorio e che costituirà il “codice identificativo d’identificazione”. La descrizione dell’oggetto all’interno dell’applicativo di protocollo recherà pertanto la seguente dicitura “Segnalazione illecito a cui è attribuito il numero progressivo annuale -----/- -----“. In questo modo l’identità del segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dal **RTPC** o da un suo delegato e l’anonimato del segnalante sarà garantito per tutta la durata della gestione della segnalazione.



La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il **RPTC**, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare i vertici dell'Alsia per le azioni conseguenti da porre in essere qualora si rendessero necessarie per tutelare l'Amministrazione;

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari (UPD), nonché al Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso l'esercizio del potere disciplinare.

# Forme di tutela del whistleblower

ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione:

- **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.**

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 *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata 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.

La violazione dell'obbligo di 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'autorità disciplinare e all'accusato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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.

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, d'intesa con il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, valuterà, su richiesta dell'interessato, se ricorrano le condizioni d'indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della propria difesa.

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari è tenuto a motivare adeguatamente sia l'accoglimento, sia il diniego dell'istanza, dandone opportuna comunicazione agli interessati. La segnalazione del **whistleblower** 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.



- ***B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower***

Nei confronti del segnalante, ai sensi della presente procedura, 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 tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Alsia.

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 Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

1. Comunicazione al RPCTC perché valuti di segnalarlo:
  - Al Dirigente sopra ordinato al segnalante;
  - All'UPD;
  - All'Area Affari Generali per eventuale avvio del contenzioso;
  - All' All'Ispettorato del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Comunicazione alle Organizzazioni Sindacali;
3. Segnalazione al comitato Unico di Garanzia (CUG);
4. Agire in Giudizio.



# Responsabilità 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. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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 della presente procedura.



*Alsia*

*Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura*

*Via Annunziatella, 64 - 75100 MATERA*

**GRAZIE**

*Rocco Sileo*

Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione

Gruppo di Lavoro:

*Giuseppe Ippolito*

*Nicola Gioia*