

La finalità del Whistleblowing

L'articolo 1, comma 51 della legge n. 90/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto *whistleblower*.

Il termine *Whistleblowing* deriva dalla frase inglese "blow the whistle", cioè "soffiare nel fischiello" e si riferisce all'azione di un arbitro che segnala un fallo, oppure a quella di un poliziotto che vuole fermare un'azione illegale. Vengono definiti *whistleblowers* i soggetti che denunciano pubblicamente o riferiscono alle autorità attività illecite, che possono consistere in una violazione di legge, nella minaccia di un interesse pubblico, nella dolosa omissione di un comportamento dovuto.

Si tratta di una disciplina finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, incentivando la collaborazione del pubblico dipendente laddove si verifici l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati o si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione.

La segnalazione non è anonima, il dipendente è tenuto a segnalare la propria identità. Il procedimento per la gestione delle segnalazioni protegge la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione alla gestione successiva) anche nei rapporti con terzi cui l'Amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il nuovo articolo 54 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che:

"1. 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, 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.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

Oggetto della segnalazione

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Tali condotte illecite comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni 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, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il *whistleblower* 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 preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- b) generalità dell'autore del fatto;
- c) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- d) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- e) 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;
- f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le garanzie per chi segnala le condotte illecite

Coloro che effettuano segnalazioni godono di specifiche forme di tutela ed in particolare:

- la tutela dell'identità del segnalante;
- il divieto di discriminazione nei confronti di chi effettua segnalazioni;
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;

Come effettuare la segnalazione

Per effettuare le segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione occorre utilizzare l'apposito modulo presente sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione Amministrazione trasparente > Altri contenuti > Prevenzione della Corruzione" ed inviarlo all'indirizzo mail responsabileanticorruzione@unionemontanaceva.it, accessibile solo al Responsabile dell'Anticorruzione.

In alternativa la segnalazione di illeciti potrà essere inviata tramite il servizio postale (anche posta interna). In tal caso la segnalazione dovrà essere inserita in busta chiusa, indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Unione Montana Valli Mongia e Cevetta - Langa Cebana Alta Valle Bormida – Via Case Rosse 1, 12073 CEVA (CN),

con espressa dicitura: "NON APRIRE – RISERVATO AL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE";

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al Responsabile non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato del segnalante. All'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile avrà cura di separare i dati identificativi del "whistleblower" dalla segnalazione, per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all'identità del medesimo, se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.