



LINEE GUIDA IN MATERIA DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER)

1. Premessa

Nell'ambito dell'individuazione degli strumenti finalizzati a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi, la legge 190/2012 ha disciplinato la figura del c.d. whistleblower (soggetto che segnala illeciti), inserendo l'art. 54 bis nel testo del D.lgs. 165/2001, il quale ora prevede:

“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.

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.”*

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di segnalare illeciti per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Le situazioni di illecito possono consistere in fatti di corruzione e altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi.

In ottemperanza a tale disposizione, nonché alle direttive impartite dal Piano Nazionale anticorruzione e alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica con determinazione del 14 maggio 2015, sono predisposte queste Linee guida, atte a disciplinare, in particolare, le modalità per l'invio e la gestione delle segnalazioni.

2. Destinatari

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i dipendenti dell'ateneo: personale docente, ricercatori, assegnisti di ricerca, collaboratori ed esperti linguistici, personale tecnico amministrativo, collaboratori e consulenti.

3. Oggetto delle segnalazioni

Possono essere segnalate le seguenti fattispecie:

- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo primo del Codice penale (corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari);
- condotte, anche non penalmente rilevanti, in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati, ovvero in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'università a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (nepotismo, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, ecc).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci; in questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi per effettuare le opportune verifiche.

In caso di trasferimento, comando, distacco o situazioni analoghe del soggetto presso un'altra pubblica amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono.

La segnalazione, in ogni caso, non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi.

4. Contenuto della segnalazione

Il dipendente che effettua la segnalazione deve fornire gli elementi atti a consentire le opportune verifiche, ossia;

- a) proprie generalità, con indicazione del ruolo ricoperto all'interno dell'università;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) ogni altra informazione utile.

5. Procedura per la segnalazione

Le segnalazioni possono essere inviate:

- a mezzo mail alla casella anticorruzione@units.it;

- a mezzo posta, tramite spedizione all'ufficio Protocollo e Archivio, inserendo la segnalazione in doppia busta chiusa, recante all'esterno, ben visibile, la dicitura "riservata personale".

Tali comunicazioni saranno rese disponibili soltanto al Responsabile della prevenzione della corruzione e a due funzionari suoi delegati, appositamente designati.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione o i suoi delegati il dipendente potrà inviare la segnalazione all'ANAC nelle modalità definite dalla delibera n. 6 del 28 aprile 2015.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza, il Responsabile o un suo delegato prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, esperita la valutazione dei fatti, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, inoltra la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati: al responsabile della struttura cui è ascrivibile il fatto, all'ufficio procedimenti disciplinari, al Magnifico rettore, al Collegio di disciplina, alla Corte dei conti, all'ANAC.

Le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute saranno definite, di norma, entro 120 giorni dalla ricezione delle medesime.

6. Gestione riservata delle segnalazioni

L'identità del whistleblower viene protetta sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, salvi i casi di responsabilità penale per calunnia o diffamazione, o di responsabilità civile extracontrattuale per lo stesso titolo, accertati con sentenza di primo grado.

La tutela prevista non trova, pertanto, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa.

Fatte salve queste eccezioni, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, neanche nel caso in cui venga avviato un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato, a meno che il procedimento stesso non sia fondato esclusivamente sulla segnalazione. In questo caso, l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto qualora la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso, di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 241/90; il documento non potrà, pertanto, essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti.

I soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono individuati quali incaricati del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 196/2003; come tali sono tenuti al rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, trattamento non consentito o accesso non autorizzato.

La violazione del dovere di riservatezza circa l'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

7. Divieto di discriminazioni nei confronti del segnalante

Il dipendente che, a causa della segnalazione, ritiene di aver subito azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro o altre forme di ritorsione, deve darne notizia al Responsabile della prevenzione della corruzione, inviando una comunicazione all'indirizzo anticorruzione@units.it.

Anche tale tutela trova un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, accertati con sentenza di primo grado.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, valutata la sussistenza degli elementi della segnalazione, attiverà, per il personale tecnico-amministrativo, il responsabile di struttura del segnalante e l'ufficio procedimenti disciplinari, che, verificate la sussistenza dei fatti discriminatori e nell'ambito delle proprie competenze, adotteranno le soluzioni amministrative e disciplinari nei confronti dei soggetti che hanno compiuto tali discriminazioni.

Per il personale docente, il Rettore attiverà il collegio di disciplina per accertare e avviare il procedimento disciplinare a carico dei soggetti che hanno compiuto le discriminazioni.

8. Segnalazioni anonime

Le tutele descritte si applicano nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti individuati e riconoscibili.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime, a meno che le medesime, in quanto circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano in grado di far emergere fatti e situazioni collegabili a contesti determinati.