



12/09/2014 0077255 UNINA FEDII

data

numero di protocollo

SECR. D.G. I/21

posizione

**Ai Presidenti delle Scuole
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori dei Centri (anche interuniversitari)
Al Direttore dell'Orto Botanico
Al Direttore dell'Azienda Agraria di Torre Lama
Al Presidente del CSI
Ai Direttori Di Biblioteca
Ai Capi Ripartizione
Ai Capi Ufficio
e
p/c
Al Presidente del Nucleo di Valutazione di Ateneo
c/o UPSV**

OGGETTO: WHISTLEBLOWING, segnalazioni di illeciti e irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

Si trasmette, per opportuna conoscenza, l'allegata nota esplicativa, relativa all'art. 1, comma 51, della L. 190 del 28/11/2012 e s.m.i..

Si invitano i Responsabili delle Strutture e degli Uffici in indirizzo a dare la massima diffusione dei contenuti della predetta nota tra il personale docente e tecnico -amministrativo afferente alle Strutture medesime.

**Il Direttore Generale
Nella sua qualità di Responsabile della
Prevenzione della Corruzione
Dott.ssa Maria Luigia Liguori**

WHISTLEBLOWING

Segnalazioni di illeciti e irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico

1. FONTI NORMATIVE E REGOLAMENTARI

L'art. 1, comma 51, della L. 190 del 28/11/2012 ha introdotto un nuovo articolo, il 54-bis nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (cosiddetto whistleblower), in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il nuovo art. 54 bis 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."

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato dalla Autorità nazionale anticorruzione, ex Civit, ora ANAC, con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 (alla quale si rinvia per una analisi più approfondita (<http://www.funzionepubblica.gov.it/comunicazione/notizie/2013/settembre/11092013—approvato-dalla-civit-il-pna.aspx>) ha individuato una precisa azione e misura per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cfr. 3.1.11 del PNA, B. 12 Allegato 1 del PNA).

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) approvato dall'Ateneo Federico II con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/01/2014, n.39 recependo le indicazioni nazionali ha introdotto - tra gli obiettivi strategici e le azioni - precise iniziative e misure di prevenzione (cfr. al paragrafo 2.1 e 3.5.16 del PTPC) a tutela del whistleblower.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PRESENTE NOTA ESPLICATIVA

Con l'espressione whistleblower (informatore civico) si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione dell'informatore civico è un importante atto di manifestazione di senso civico, valorizzata in tutti i paesi più progrediti, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni deleteri per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è l'insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a tale istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire nel segnalare un illecito e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente nota è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di illeciti che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare a titolo esemplificativo ma non esaustivo azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento, del codice Etico o di altre disposizioni normative;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ateneo;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ateneo;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e degli utenti;

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire e risolvere un problema internamente e tempestivamente. Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avviamento di procedimenti disciplinari.

Il whistleblower deve fornire quindi 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.

Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il soggetto preposto riceve segnalazioni precise, complete e verificabili senza ledere i diritti, anche alla privacy, del soggetto segnalato.

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

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

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per garantire tempestività di azione ed evitare la diffusione incontrollata di segnalazioni in grado di compromettere l'immagine dell'Ateneo, le segnalazioni saranno indirizzate esclusivamente al Responsabile della prevenzione della Corruzione di Ateneo **dott.ssa Maria Luigia Liguori**.

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

La segnalazione può essere presentata mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'Amministrazione sul sito web dell'Ateneo nell'ambito dell'area riservata di ciascun dipendente, nella sezione dedicata all'anticorruzione.

La segnalazione deve essere formulata utilizzando la modulistica predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il cui utilizzo rende la gestione della segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente nota.

Tale modulistica è reperibile sul sito web dell'Ateneo nell'ambito dell'area riservata di ciascun dipendente, nella sezione dedicata all'anticorruzione, ove sono altresì richiamate le modalità di compilazione ed invio.

Con la modalità di segnalazione mediante il sistema informatico, entrando con le proprie credenziali di accesso nell'area riservata e cliccando sul link "anticorruzione" si aprirà una pagina web che l'utente dovrà compilare per inoltrare la segnalazione. Tale pagina consente la raccolta delle informazioni necessarie ad avviare ulteriori indagini interne o ad attivare le competenti autorità esterne.

La modalità di segnalazione mediante il sistema informatico prevede un invio della segnalazione o in forma riservata o in forma anonima:

- selezionando la forma riservata, l'identità del segnalante sarà nota al Responsabile della prevenzione della corruzione nonché ad un numero molto limitato di suoi diretti collaboratori e sarà trattata nel rispetto degli obblighi di riservatezza;
- selezionando la forma anonima, l'inserimento delle credenziali istituzionali produrrà in automatico la generazione di una chiave cifrata che nasconderà l'identità e le credenziali del segnalante. L'identità del whistleblower sarà disvelata attraverso la riconciliazione delle credenziali istituzionali e della chiave cifrata solo nei casi previsti dalla legge e richiamati al successivo punto 7 della presente nota. Si osserva in proposito che, in coerenza con quanto disciplinato dall'allegato 1, paragrafo B.12 del PNA (*"La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili."*) il sistema informatico non supporta segnalazioni anonime ma il trattamento delle segnalazioni in forma anonima.

6. TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, nel rispetto della riservatezza dell'indagine e del Whistleblower può avvalersi del supporto e della collaborazione sia di Uffici che di organi di controllo interni e/o esterni all'Ateneo.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente nei casi previsti;
- 2) a comunicare l'esito dell'accertamento all'UFFICIO AFFARI SPECIALI per i successivi eventuali provvedimenti.

Saranno archiviate ai fini della presente nota segnalazioni anonime o segnalazioni non adeguatamente circostanziate nei modi prescritti all'articolo 4, fermo restando che l'Amministrazione potrà prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente dettagliate e siano tali da far emergere fatti e situazioni ben definiti, relazionabili a contesti determinati.

7. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

Anonimato

L'Ateneo Federico II, in conformità all'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione, garantisce la tutela assoluta dell'anonimato del whistleblower, sia con specifico riferimento al procedimento disciplinare che la segnalazione origina sia in ogni contesto successivo alla segnalazione, con 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 nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- 1) consenso del segnalante;
- 2) la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere

solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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.

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 prevenzione che, valutata la sussistenza degli elementi, può effettuare la segnalazione di quanto accaduto ai seguenti Soggetti e/o Uffici:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione (il dirigente 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 che ha operato la discriminazione);
- all'UFFICIO AFFARI SPECIALI (l'UFFICIO AFFARI SPECIALI, 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);
- al Dipartimento della Funzione Pubblica per i provvedimenti di competenza;

La segnalazione del whistleblower è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente nota 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 dello strumento del whistleblowing, 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 nota.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Dott.ssa Maria Luigia Liguori

