

# SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

**Art. 54-bis D.Lgs. 165/2001**

## FAQ

### CHI PUÒ SEGNALARE?

La specifica tutela prevista dalla legge è rivolta ai dipendenti pubblici UNICAM, compreso il personale in regime di diritto pubblico, individuabili e riconoscibili, che, autenticandosi, possono accedere al servizio informatizzato di segnalazione con le garanzie tecniche di riservatezza previste dalla norma. A tal fine i dati identificativi del segnalante sono crittografati.

### COSA SI PUÒ SEGNALARE?

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”**. Non c'è quindi una lista di fatti, situazioni o reati che possono essere segnalati. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- 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;
- 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 (casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, ecc...).

Le condotte illecite segnalate possono riguardare non solo quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

Il danno o il potenziale danno deve essere comunque di natura pubblica e il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale o rivendicazioni. Non sono inoltre meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le segnalazioni anonime possono essere inviate esclusivamente tramite posta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale

e degli artt. 361 e 362 del codice penale, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria. In questi casi la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza o all'ANAC non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria.

## **COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE?**

Come stabilito nelle direttive ANAC la segnalazione in sintesi deve contenere almeno:

- I dati del segnalante (sono trattati tutelando la riservatezza);
- il luogo (struttura) e periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto.

Inoltre la segnalazione deve contenere ogni altra informazione conosciuta che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

## **COME VIENE TUTELATO IL DIPENDENTE CHE EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE?**

Come richiede la legge l'identità del segnalante (whistleblower) è protetta in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione. Il dipendente ***“non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”*** (Art. 54-bis D.Lgs. 165/2001).

***Il servizio informatizzato di gestione della segnalazione adottato dall'Università di Camerino garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante*** sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva e, a tutela di tutti i soggetti interessati, la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti previsto dalla Legge 241/1990. ***Il sistema, infatti, separa i dati identificativi del segnalante, che vengono criptati, dal contenuto della segnalazione*** in modo che il contenuto sia visibile in modalità anonima. La eventuale e successiva associazione all'identità del segnalante è utilizzata esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e solamente se strettamente necessario all'istruttoria (ad esempio per un confronto riservato), o in caso sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato nell'eventuale procedimento disciplinare. Anche quando la conoscenza del segnalante è indispensabile, durante un eventuale procedimento disciplinare, gli uffici che se ne occupano sono tenuti agli stessi obblighi di riservatezza del Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza e dei membri del Gruppo di Supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. La tutela viene meno in caso di accertata responsabilità del segnalante a titolo di calunnia e/o diffamazione, anche con sentenza di primo grado.

## **A CHI VANNO INVIATE LE SEGNALAZIONI RIGUARDANTI IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA?**

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza i dipendenti possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

## **CHI ANALIZZA LE SEGNALAZIONI INVIATE TRAMITE IL SERVIZIO INFORMATIZZATO O TRAMITE POSTA?**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è il destinatario delle segnalazioni nonché il soggetto competente a svolgere una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

Egli, se lo ritiene strettamente necessario, può avvalersi del Gruppo di Supporto. Nell'eventualità di ipotetici conflitti di interesse, i componenti del gruppo hanno l'obbligo di astenersi dall'analizzare la segnalazione. I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

## **UNA VOLTA RICEVUTA LA SEGNALAZIONE, COSA SUCCUDE?**

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, avvalendosi se necessario del Gruppo di Supporto:

- cura l'istruttoria rispettando la tutela della riservatezza e il principio di imparzialità nell'interesse generale e di tutte le parti coinvolte;
- valuta oggettivamente i fatti;
- chiede chiarimenti se strettamente necessari, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti, con l'adozione delle necessarie cautele;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, in caso di manifesta ed evidente infondatezza può decidere di archiviare la segnalazione.

In caso contrario valuta a chi inoltrare il contenuto della segnalazione, evidenziando che si tratta di una segnalazione su cui c'è una rafforzata tutela della riservatezza, in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- Dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto;
- Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- Autorità giudiziaria;
- Corte dei conti;
- ANAC;
- Dipartimento della funzione pubblica.

La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dovrà concludersi entro i termini fissati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Terminata la procedura, il Responsabile può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'amministrazione, in un'ottica di miglioramento della qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione. Conseguentemente predispone gli interventi organizzativi necessari per rafforzare le misure di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato.