

# ALLEGATO A alla dupcr n. 93 del 19 dicembre 2017

## Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

ai sensi dell'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni

### Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti del Consiglio regionale del Veneto

#### 1. Premessa

La disciplina di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 (legge anticorruzione) nell'introdurre nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'istituto della "**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**", il c.d. **whistleblower**, prevede, in via di mera sintesi:

**la tutela dell'anonimato:** evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite, in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Per questa ragione, l'amministrazione che tratta la segnalazione deve assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona per tutto il procedimento di gestione della segnalazione dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

#### **il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower:**

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per aver effettuato una segnalazione di illecito:

I. deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto;

- 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 Procedimenti Disciplinari (UPD): l'UPD valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- all'Ufficio legale dell'amministrazione: l'Ufficio valuta la sussistenza degli estremi per agire in giudizio con un'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

- all'Ispettorato della funzione pubblica: l'Ispettorato valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

II. può darne notizia:

- all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione regionale; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;

- al Comitato Unico di Garanzia (CUG): il presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione.

III. può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- l'eventuale risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

**Si evidenzia che la segnalazione di presunti illeciti è sottratta al diritto di accesso**, ad esclusione delle ipotesi descritte nel comma 2 dell'art. 54 bis D.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante sia funzionale alla difesa del soggetto responsabile: la denuncia quindi, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

## **2. Ambito soggettivo di applicazione della tutela**

La tutela del c.d. whistleblower si applica a tutto il personale dipendente del Consiglio regionale del Veneto, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché al personale assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari.

## **3. 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». 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. E' opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi per consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

## **4. Modalità di segnalazione delle condotte illecite**

### **Modalità di effettuazione e di invio della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere effettuate compilando il Modulo per segnalazione di presunti illeciti, reso disponibile sul sito istituzionale del Consiglio regionale del Veneto, Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti".

Il Modulo, compilato, dovrà essere indirizzato al Responsabile della prevenzione della corruzione e inviato in doppia busta chiusa al seguente indirizzo:

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Consiglio regionale del Veneto**  
**Palazzo Ferro Fini**  
**San Marco 2322**  
**30124 Venezia**

### **Valutazione della segnalazione (archiviazione / inoltro)**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione per valutarne la fondatezza. Se necessario, richiede chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele volte a preservare la riservatezza della segnalazione e la identità del suo autore.

Valutati i fatti oggetto della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione, in rapporto alla rilevanza giuridica dei profili segnalati come riscontrati, tra i seguenti soggetti:

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

La tutela della riservatezza della segnalazione va garantita anche nella fase di inoltro ai soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti terzi interni all'amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti che possano portare all'identificazione del segnalante.

I soggetti terzi interni dovranno informare il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, attraverso comunicazioni scritte, da recapitarsi in doppia busta chiusa.

Nel caso di trasmissione all'Anac, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 90 giorni dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro (al Dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto e/o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e/o all'Autorità giudiziaria e/o alla Corte dei conti e/o all'Anac e/o al Dipartimento della funzione pubblica).

Per lo svolgimento delle attività, il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà avvalersi della collaborazione del personale, facente parte della propria struttura di supporto che sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile.

### **Protocollo**

La segnalazione, la comunicazione di avvio procedimento al segnalante, la comunicazione al RPC relativa all'adozione di provvedimenti da parte dei soggetti terzi interni (dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto e UPD) e la comunicazione dell'esito istruttorio al segnalante saranno registrate, limitatamente alle mere note accompagnatorie di trasmissione, nel protocollo generale dell'ente con riferimento alla corrispondenza afferente la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

### **Comunicazioni al segnalante**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a comunicare al segnalante, nelle modalità indicate dallo stesso nel "Modulo per segnalazione di presunti illeciti":

- l'avvio del procedimento di valutazione della segnalazione;
- l'esito dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o inoltro della segnalazione).

## **5. Denuncia del segnalante al Responsabile per la prevenzione della corruzione della discriminazione subita per effetto della segnalazione effettuata**

Qualora il segnalante ritenga di aver subito una discriminazione, per effetto della segnalazione effettuata, può darne notizia al Responsabile della prevenzione della corruzione, inviando il Modulo di segnalazione della discriminazione, reso disponibile sul sito istituzionale della Regione del Veneto, Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti", in doppia

busta chiusa, al seguente indirizzo:

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Consiglio regionale del Veneto**  
**Palazzo Ferro Fini**  
**San Marco 2322**  
**30124 Venezia**

Il Responsabile che riceva la notizia di discriminazione, la valuta al fine di stabilire a quale soggetto segnalarla tra i seguenti:

- **al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione**, che 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 Procedimenti Disciplinari (UPD)**, che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- **all'Ufficio legale dell'amministrazione**, che valuta la sussistenza degli estremi per agire in giudizio con un'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
- **all'Ispettorato della funzione pubblica**, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il procedimento di valutazione della segnalazione di discriminazione, da parte del RPC, si concluderà entro 30 giorni dal ricevimento della stessa, con l'inoltro al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione e/o all'UPD e/o all'Ufficio legale dell'amministrazione e/o all'Ispettorato della funzione pubblica. Si osserveranno in tal caso le stesse modalità utilizzate per l'inoltro della segnalazione di presunti illeciti a soggetti terzi, descritte al punto 4.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a comunicare tempestivamente al segnalante, con le modalità indicate dallo stesso nella denuncia di discriminazione, a quale soggetto è stata segnalata la discriminazione denunciata.

I provvedimenti che saranno eventualmente assunti dal dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione e/o dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari e/o dall'Ufficio legale dell'amministrazione dovranno essere tempestivamente comunicati al RPC.