

UFFICIO TRASPARENZA E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE

via Miglietta, 5 · 73100 Lecce

Responsabile prevenzione della corruzione – dott. Pasquale Orefice

tel. 0832 215731 fax 0832 226026

e-mail: prevenzionecorruzione@asl.le.it

PEC: protocollo.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it

A tutto il Personale aziendale

e p.c. Al Direttore Sanitario
dott. Antonio Sanguedolce

All'Ufficio Procedimenti Disciplinari

Al Responsabile aziendale della Trasparenza

Al Responsabile Amministrazione Digitale
Sicurezza e Privacy

All'Organismo Indipendente di Valutazione

Al Collegio Sindacale

SEDE

CIRCOLARE N. DEL

**OGGETTO: Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) –
art.5-bis d.lgs.n.165/2001.**

La legge 6 novembre 2012, n.190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” al comma 51 dell’art.1, ha introdotto ex novo l’art. 54-bis al t.u. sugli impiegati dello Stato , cioè al d.lgs n.165/2001, il quale dispone che quando il “pubblico dipendente segnala 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 suo rapporto, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

La segnalazione corretta di condotte illecite consentirà all’autore della stessa di poter avere, entro i limiti, anche una garanzia di anonimato; la norma, infatti, dispone altresì che

1/3



“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”; ed inoltre che “la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli della legge 7 agosto 1990 n. 241, e successive modificazioni”.

La previsione di siffatta tutela del dipendente è stata quindi declinata nel *“Piano Triennale aziendale per la prevenzione della corruzione 2014-2016*, al punto 3.12 (cfr. delibera del Direttore Generale del 31 gennaio 2014 n. 143).

Si fa ora presente che il Dipartimento della funzione pubblica, a supporto delle pubbliche amministrazioni, ha di recente pubblicato l'allegato modello per la segnalazione degli illeciti a cui questa Azienda fa riferimento al fine di permettere il migliore esercizio di quanto disposto dalla richiamata normativa.

In merito, è bene evidenziare che:

- La tutela è apprestata non per le sole denunce di fatti integranti reato, ma è estesa ad ogni segnalazione di *condotte illecite*;
- È necessario, però, che le condotte illecite segnalate siano state apprese in *ragione di rapporto di lavoro*; terminologia che ricomprende certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che si siano conosciute in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale: da escludersi, invece, le informazioni di scienza squisitamente privata, in quanto acquisite al di fuori di ogni legame col mondo lavorativo;
- La norma non fornisce alcuna coordinata su quale debba essere il livello di conoscenza dell'illecito; si ritiene quindi di escludere la tutelabilità di segnalazioni fondate su meri sospetti, nel contempo non si ritiene però indispensabile la certezza che i fatti conosciuti siano avvenuti, commessi da qualcuno ed aventi carattere illecito. A tal riguardo, alla stregua della giurisprudenza penale in tema di omessa denuncia di reato ex art. 361 c.p.p., si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle sue conoscenze, sia in condizione di ritenere altamente probabile l'essersi verificato un illecito e che esso sia stato commesso da un certo soggetto;
- La tutelabilità del dipendente trova, però, un importante limite nella clausola di sussidiarietà posta in apertura della norma in esame; invero la tutela è fatta salva *“Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile”*;





- Il dipendente pubblico che rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio è, in ogni caso, già obbligato a denunciare i fatti costituenti reato, giusto il disposto degli artt. 361 e 362 c.p. e 331 c.p.p.

Ciò posto, il dipendente che intenderà segnalare illeciti dovrà utilizzare l'allegato modello di segnalazione che, debitamente compilato, dovrà essere inviato al seguente indirizzo di posta elettronica:

- prevenzionecorruzione@ausl.le.it;
- Anticorruzione (se da intranet aziendale).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nonché l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ricevuta la segnalazione, assumeranno, per quanto di competenza, le adeguate iniziative a seconda del caso.

La gestione della segnalazione comporta, a carico di tutti i pertinenti incaricati del trattamento dei dati personali, intuibili obblighi di particolare riservatezza. A tal proposito, questo Ufficio espletterà i trattamenti per i dati personali in maniera tale che le Banche Dati costituite e la Documentazione prodotta saranno sottoposte a stringenti misure di sicurezza e conformità a quanto previsto dal "Codice Privacy", tali misure saranno concordate con il RAP (Responsabile aziendale Privacy).

Si manda all'Ufficio Amministrazione Digitale Sicurezza e Privacy per la cura della diffusione della presente circolare mediante opportuno avviso informativo da pubblicarsi sulla Intranet aziendale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione
dott. Pasquale Orefice

Il Direttore Amministrativo
dott. Vito Gigante

Il Direttore Generale
Dott. Giovanni Gorgoni

Segnalazione di condotte illecite- whistleblower- prevenzione corruzione-//dott.ssa S.Villani//29/07/2015



**MODELLO PER LA
SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. whistleblower)**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ¹	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO ² :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;

¹ Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

² La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.



	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ³	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ⁴	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

LUOGO, DATA E FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'amministrazione;
- b) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, l'amministrazione deve indicare le modalità da seguire per tutelare l'anonimato;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

⁴ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

