



**Progetto “Interventi mirati al contrasto della corruzione
nella Pubblica Amministrazione locale e centrale”**

WEBINAR: PILLOLE DI INTEGRITA’
4. IL WHISTLEBLOWING

Massimo Di Rienzo
Consulente FormezPA

Roma, 11 aprile 2014



Riassunto delle pillole precedenti

1. LA GESTIONE DEI DILEMMI ETICI

La presentazione può essere scaricata a questo indirizzo:

<http://eventipa.formez.it/node/12819>

Nella sezione “MATERIALI”

2. IL RUOLO DELLA LEADERSHIP PER STABILIRE I FONDAMENTI DI UNA CULTURA ETICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La presentazione può essere scaricata a questo indirizzo:

<http://eventipa.formez.it/node/13700>

Nella sezione “MATERIALI”

3. LA FORMAZIONE VALORIALE

La presentazione può essere scaricata a questo indirizzo:

<http://eventipa.formez.it/node/13701>

Nella sezione “MATERIALI”

I RISULTATI DEL QUESTIONARIO SU IPENGIOFobia E NOMODIPENDENZA

https://docs.google.com/forms/d/1ejqOE96PQ-1u2J_Sc1rK7lKsE71TNQ9MuolVM4G1PsQ/viewanalytics



DILEMMA ETICO

Un dilemma etico può essere descritto come una decisione che richiede una scelta tra **principi concorrenti**, spesso in **contesti complessi** e con **elevata carica di responsabilità**.





**EVENTO
CRITICO**

innesca un

**DILEMMA
ETICO**

innesca una

DECISIONE

**IGNORARE
o
AGIRE**

AGIRE = WHISTLEBLOWING

La parola **whistleblower** viene dalla frase inglese "**blow the whistle**", letteralmente soffiare nel fischietto, che si riferisce all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale





II DILEMMA ETICO viene, di norma, innescato da un **EVENTO CRITICO**

...nel nostro caso, l'**EMERSIONE DI UN
COMPORTAMENTO (potenzialmente) ILLECITO**

**EVENTO
CRITICO**

*Il dottor Mario Rossi, ragioniere iscritto all'albo, è un funzionario che da poco lavora nell'ufficio appalti del Comune di X. Nel preparare un disciplinare il dottor Rossi si accorge che un appalto in via di assegnazione è stato **frazionato artificialmente** violando l'art. 29 del codice (d.lg. 163/2006).*

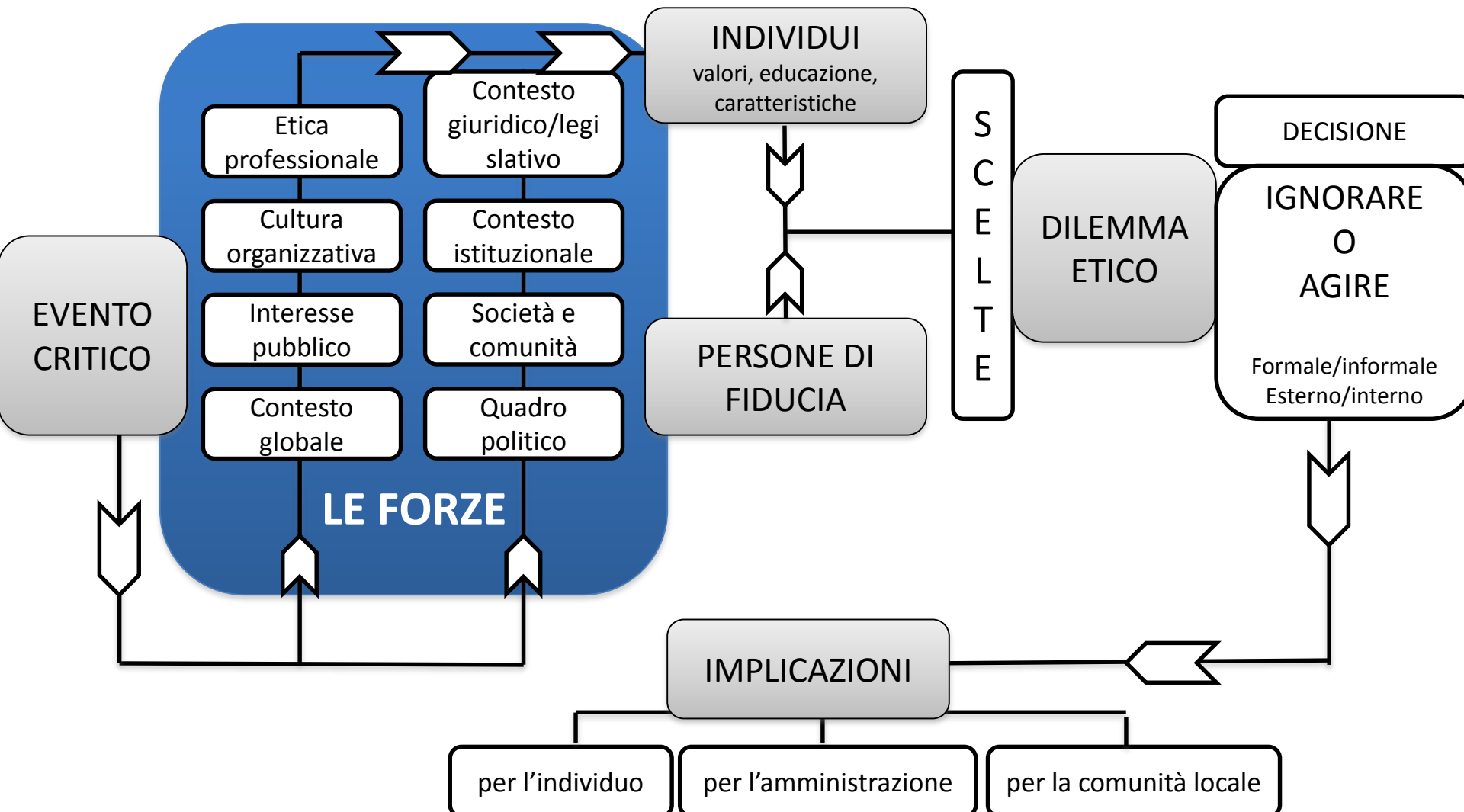
**EMERSIONE DI UN
COMPORTAMENTO
ILLECITO**





IL MODELLO DI PROCESSO DECISIONALE ETICO (PUBBLICO)

Lisa Ehrich, Neil Cranston & Megan Kimber





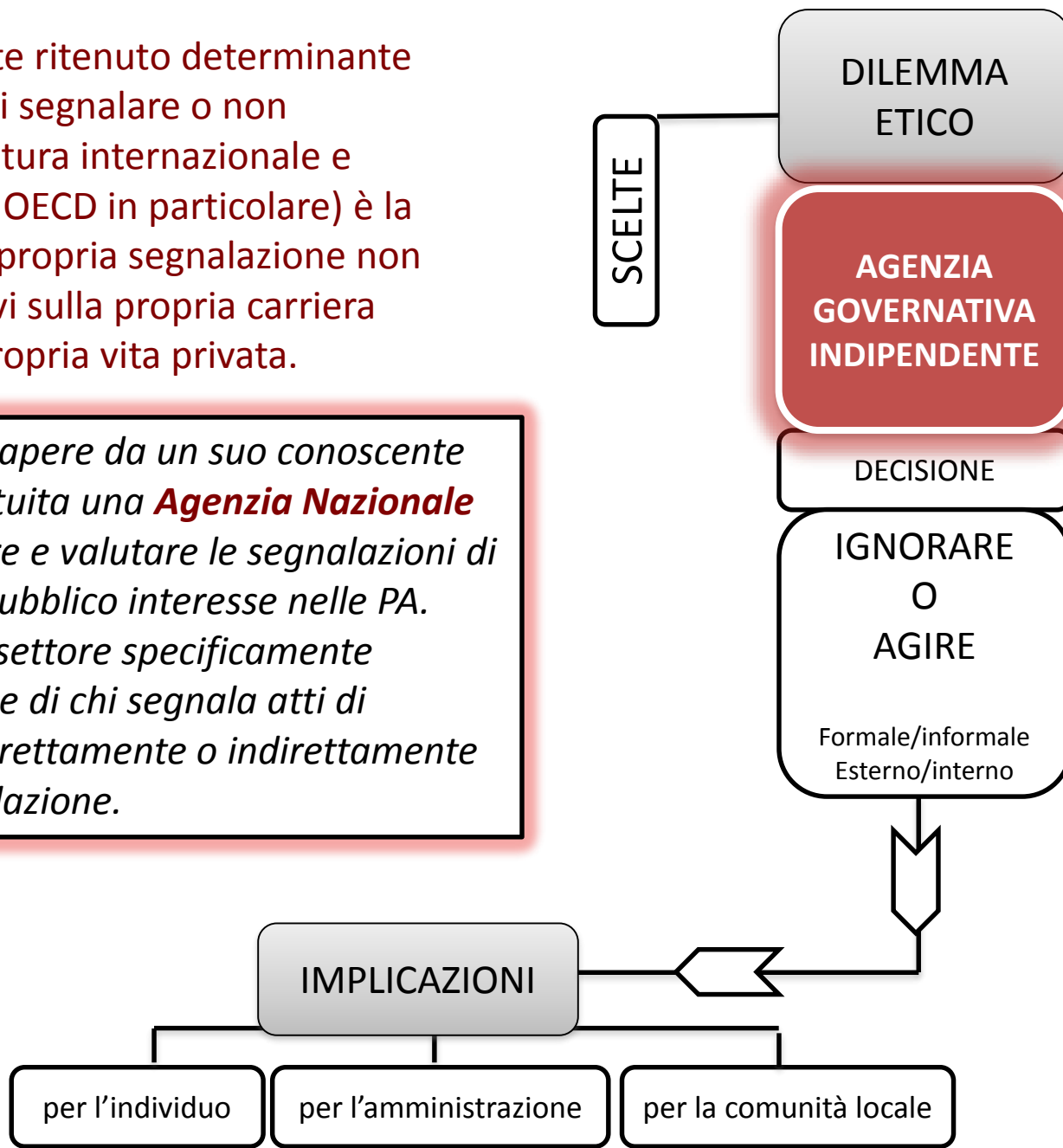
Prima parte

IL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI ...COME FUNZIONA FUORI DALL'ITALIA

IPOTESI 1

Ciò che è comunemente ritenuto determinante ai fini della decisione di segnalare o non segnalare (nella letteratura internazionale e nelle raccomandazioni OECD in particolare) è la consapevolezza che la propria segnalazione non produrrà effetti negativi sulla propria carriera professionale e sulla propria vita privata.

*Il signor Rossi viene a sapere da un suo conoscente che è stata appena istituita una **Agenzia Nazionale** che si occupa di ricevere e valutare le segnalazioni di condotte contrarie al pubblico interesse nelle PA. L'Agenzia ha anche un settore specificamente dedicato alla protezione di chi segnala atti di ritorsione sul lavoro, direttamente o indirettamente connessi ad una segnalazione.*



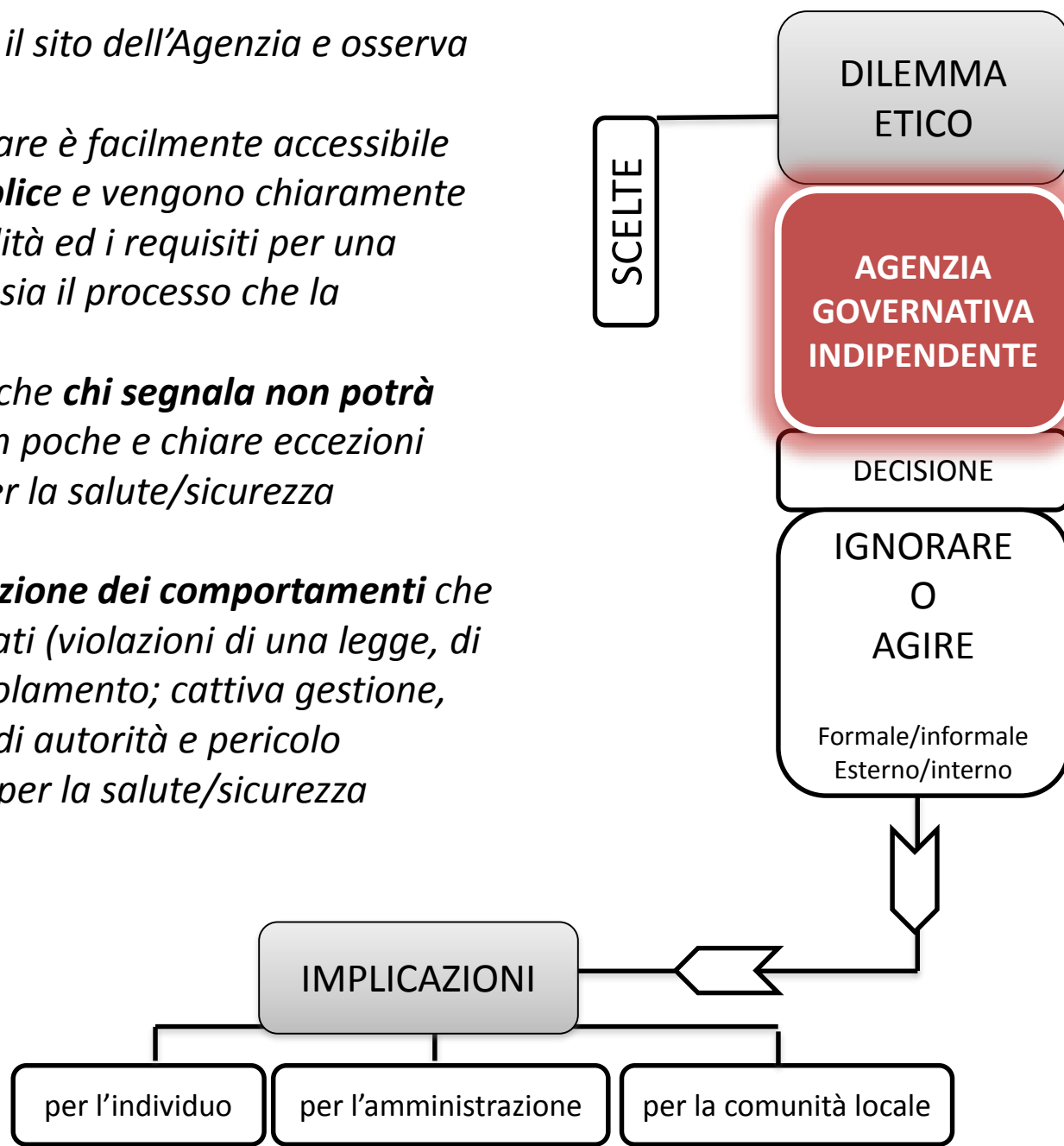
Il signor Rossi consulta il sito dell'Agencia e osserva che:

1. Il **modulo** per segnalare è facilmente accessibile

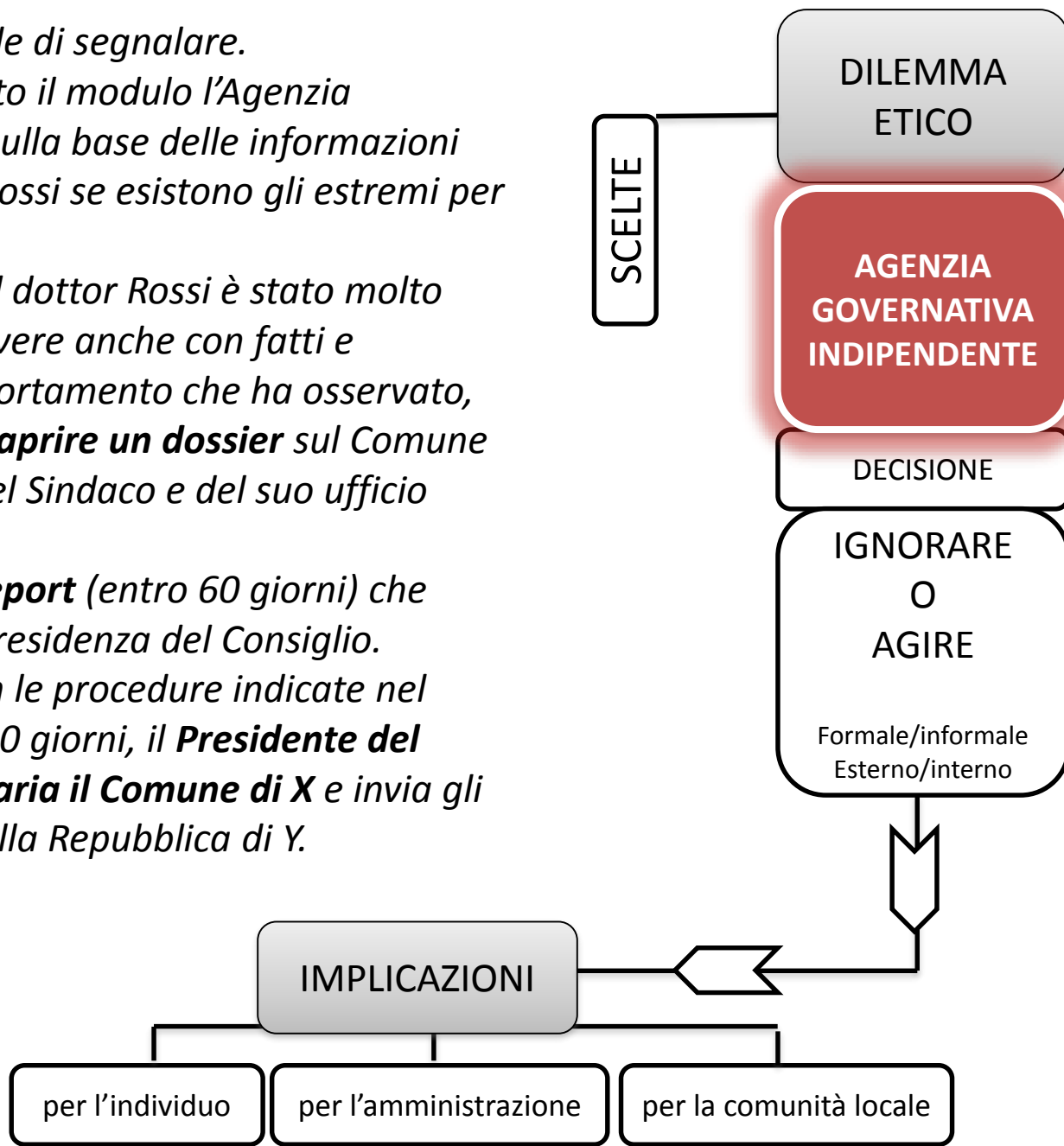
2. La **procedura è semplice** e vengono chiaramente esplicitate sia la modalità ed i requisiti per una corretta segnalazione, sia il processo che la segnalazione attiva

3. E' altrettanto chiaro che **chi segnala non potrà essere identificato**, con poche e chiare eccezioni (pericolo imminente per la salute/sicurezza pubblica).

4. C'è una **chiara definizione dei comportamenti** che possono essere segnalati (violazioni di una legge, di una norma o di un regolamento; cattiva gestione, spreco di fondi, abuso di autorità e pericolo sostanziale e specifico per la salute/sicurezza pubblica)



1. *Il signor Rossi decide di segnalare.*
2. *Dopo aver compilato il modulo l'Agencia Nazionale **valuta**, sulla base delle informazioni inviate dal dottor Rossi se esistono gli estremi per procedere.*
3. *Dal momento che il dottor Rossi è stato molto accurato nel descrivere anche con fatti e circostanze il comportamento che ha osservato, l'Agencia decide di **aprire un dossier** sul Comune di X, sull'operato del Sindaco e del suo ufficio appalti.*
4. *Viene redatto un **report** (entro 60 giorni) che viene inviato alla Presidenza del Consiglio.*
5. *Coerentemente con le procedure indicate nel sito, al termine di 30 giorni, il **Presidente del Consiglio commissaria il Comune di X** e invia gli atti alla Procura della Repubblica di Y.*





**ESISTE DAVVERO UN POSTO DOVE
FUNZIONA COSI'?**



SI', MA IL DOTTOR ROSSI SI DOVREBBE CHIAMARE...

Mr. JONES

...e vivere in... Connecticut

<http://www.osc.gov>

U.S. Office of Special Counsel (OSC)...

è un'agenzia federale indipendente. La missione principale della OSC è salvaguardare il sistema del merito per proteggere i dipendenti federali da pratiche di gestione del personale vietate, soprattutto in materia di rappresaglia per segnalazioni (*whistleblowing*).



OPPURE SI DOVREBBE CHIAMARE ...

Mr. SMITH

...e vivere a... Londra

<http://www.pcaw.org.uk>

Public Concern At Work (PCAW)

è un'organizzazione non governativa inglese che offre un accompagnamento multicanale a chi ha intenzione di segnalare un pericolo o un comportamento illecito al lavoro.



Seconda parte

IL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI ...E IN ITALIA



**E SE SI CONTINUASSE A CHIAMARE
“DOTTOR ROSSI” E A VIVERE IN ITALIA?**



LEGGE 190/2012

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.”

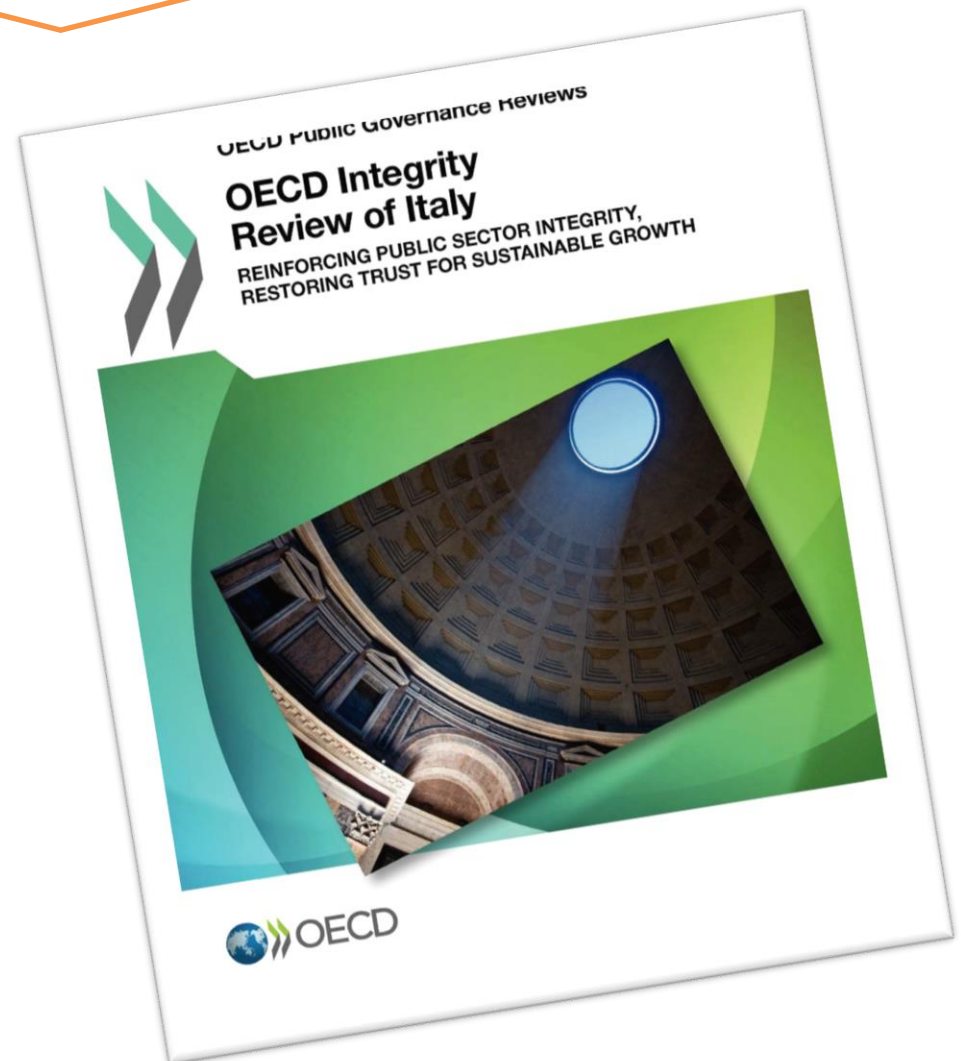
OECD REVIEW

“...Per facilitare l'attuazione della legge 190 del 6 novembre 2012 (nota come "legge anti-corrruzione"), il DFP ha richiesto alla Direzione Public Governance e Sviluppo Territoriale dell'OECD di intraprendere una analisi del livello di integrità del settore pubblico italiano.

Il DFP ha chiesto che l'analisi dovrebbe concentrarsi sugli aspetti di prevenzione presenti nella legge e, in particolare, sul coordinamento istituzionale, sui codici di comportamento, sulla protezione di chi segnala illeciti (*whistleblowing*), e sulla gestione del rischio di integrità”.

la pubblicazione si scarica qui:

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/oecd-integrity-review-of-italy_9789264193819-en#page1





P.N.A.

3.1.11 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

- Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare i **necessari accorgimenti tecnici** affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.
- L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista come intervento da realizzare con **tempestività** nell'ambito del P.T.P.C..
- Tale tutela avviene attraverso l'introduzione di **obblighi di riservatezza** nel P.T.P.C..
- Ciascuna amministrazione deve prevedere al proprio interno **canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni** la cui gestione deve essere affidata a un **ristrettissimo nucleo di persone (2/3)**. Inoltre, occorre prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e predisporre **modelli** per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto.

(segue)



P.N.A.

(segue)

- Nell'ambito del P.T.P.C. debbono essere previsti **obblighi di riservatezza** a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al presente P.N.A. debbono essere effettuate.
- Considerato che la violazione delle norme contenute nel P.T.P.C. comporta responsabilità disciplinare, **la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari**, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

(segue)



P.N.A.

(segue)

- La tutela dei denuncianti dovrà essere supportata anche da un'efficace **attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione** sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.
- A tal fine ciascuna amministrazione potrebbe postare sul portale del proprio sito web degli **avvisi** che informano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui **risultati dell'azione cui la procedura di tutela del whistleblower ha condotto**.
- La procedura utilizzata deve essere sottoposta a **revisione periodica** per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.



Pag. 85 Box 6.1.

principi guida per una legislazione sulla protezione del *Whistleblower*

1. Una **legislazione chiara** e un **quadro istituzionale efficace** sono determinanti per proteggere i dipendenti pubblici da azioni discriminatorie o disciplinari per chi rivela in **buona fede** e per **motivi ragionevoli** alcuni atti sospetti di irregolarità o di corruzione alle autorità competenti.
2. La normativa deve prevedere una chiara definizione del **campo di applicazione delle segnalazioni**, di come proteggere chi segnala e dei soggetti che hanno competenza a tutelare chi segnala ai sensi della legge.
3. La legge deve assicurare che la **tutela** concessa a chi segnala sia solida e onnicomprensiva.
4. La normativa **deve definire chiaramente le modalità e i canali identificati per facilitare la segnalazione** di atti sospetti di corruzione, e incoraggiare l'uso di **canali di segnalazione protetti e di facile accesso**.
5. La normativa deve garantire che i **meccanismi di protezione** siano efficaci, anche affidando a un **organismo specifico** il potere e la responsabilità di ricevere segnalazioni e di indagare sulle denunce di ritorsione, prevedendo una gamma estesa di soluzioni.
6. L'attuazione della normativa sulla protezione dei *whistleblower* deve essere supportata da azioni di **sensibilizzazione, comunicazione, formazione e valutazione** periodica dell'efficacia del sistema di protezione.

OECD REVIEW

L'importanza di avere una legge specifica sul *whistleblowing*

- Elemento “**simbolico**” che rafforza la “**voce**” interna ed esterna all’amministrazione e facilita la comunicazione di una “**opportunità**” per far valere l’interesse pubblico sopra gli interessi illeciti o i comportamenti non etici;
- Rafforza alcune “forze” (in particolare “l’interesse pubblico” e il “contesto giuridico/legislativo”)
- All’interno di una normativa dedicata c’è più spazio per definire i **4 elementi** che coprono il campo di applicazione della *Whistleblowing Protection Policy* e, cioè:

Onnicomprensive definizioni	Meccanismi di protezione	Procedure chiare e identificazione dei canali per la segnalazione	Meccanismi di esecuzione
Definizioni chiare e onnicomprensive	Protezione contro le ritorsioni	Identificazione dei canali di segnalazione	Identificazione delle autorità di controllo e di esecuzione
Presenza di concetti come “buona fede” e “motivi ragionevoli”	Protezione della sicurezza nazionale	Accompagnamento e supporto (linee dirette - hotlines, ecc.)	Disponibilità di appello in sede giurisdizionale
Ambito di applicazione della copertura (quali fatti?)	Anonimato Vs. Riservatezza	Utilizzo di incentivi e premialità per incoraggiare le segnalazioni	Soluzioni e sanzioni contro le rappresaglie
Ambito di applicazione della protezione prevista per il whistleblower	Onere della prova		

OECD REVIEW

Discrepanza dell'attuale normativa italiana nei confronti di uno schema onnicomprensivo di protezione del Whistleblower

	Discrepanza	Soluzioni
Onnicomprensive definizioni	La legge non sembra prendere in considerazione l'intero ciclo della segnalazione. Non specifica le procedure che dovrebbero essere adottate. Le segnalazioni fatte in "buona fede" non vengono trattate. Inoltre, le persone che beneficiano di una protezione sono solo i "dipendenti pubblici".	Sarebbe il caso di includere altre categorie di lavoratori (consulenti, imprenditori, volontari, dipendenti, stagisti, ex dipendenti, ecc.). Si amplierebbe la gamma di persone che godono di una tutela. Inoltre, un accenno a elementi come "buona fede" e "motivi ragionevoli" potrebbe contribuire a ridurre le delazioni e, in generale, le segnalazioni fatte in mala fede.
Meccanismi di protezione	I criteri di riservatezza non sono del tutto chiari. Non ci sono indicazioni sul fatto che le segnalazioni anonime possono essere o meno accettate.	Dovrebbe essere elencate in modo chiaro tutte le possibili azioni di ritorsione per evitare possibili conflitti di interpretazione. Inoltre, si deve indicare chiaramente per quali segnalazioni non si avrà protezione (sicurezza nazionale). Deve essere introdotto un riferimento chiaro riguardo a chi spetta l'onere della prova.
Procedure chiare e identificazione dei canali per la segnalazione	Non vi è alcuna indicazione sul destinatario della segnalazione (superiore gerarchico, dirigente, ufficio, ente, RPC, ecc.). Nessun riferimento a ordini di priorità Nessun riferimento a canali esterni	Dichiarando esplicitamente quali sono i canali informativi, la legge potrebbe facilitare le segnalazioni. Inoltre, <i>hotline</i> e <i>helplines</i> dedicate fornirebbero supporto e orientamento sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.
Meccanismi di esecuzione	La legge considera solo elementi come la sanzione, il licenziamento o misure discriminatorie, dirette o indirette. Non vengono indicate forme di risarcimento per chi è vittima di ritorsioni	La legge dovrebbe includere l'intero ciclo del <i>Whistleblowing Protection Policy</i> , che include i meccanismi di esecuzione. Occorrerebbe prevedere forme di risarcimento per è vittima di ritorsione

OECD REVIEW

1. LEGISLAZIONE CHIARA E ONNICOMPRESIVA

	RATIONALE	LIMITI DELLA LEGGE 190/2012	SOLUZIONI
DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE	Definire e illustrare l'interesse pubblico sottostante	Nessun riferimento	Inserire un riferimento al ruolo cruciale del <i>whistleblower</i> , particolarmente nella cultura italiana
"BUONA FEDE " E "MOTIVI RAGIONEVOLI"	Anche le segnalazioni infondate andrebbero protette, se fatte in "buona fede " e basate su "ragionevoli motivi"	Nessun riferimento	Inserire un riferimento alla modalità di protezione delle segnalazioni fatte in "buona fede" e basate su "ragionevoli motivi"
AMBITO DELLA PROTEZIONE	In alcuni paesi si proteggono anche i dipendenti privati. La protezione dovrebbe essere quanto più onnicomprensiva	La protezione è garantita ai soli funzionari pubblici	Estendere la protezione a tutti i soggetti che operano nel pubblico e anche ai privati
AMBITO DELLA SEGNALAZIONE	Uno dei principali obiettivi delle leggi sulla protezione dei <i>whistleblowers</i> è promuovere e facilitare la segnalazione di "attività illegali, immorali o pericolose" (Banisar, 2009)	Si menzionano solo le "condotte illecite"	Inserire una chiara definizione delle condotte illegali, immorali e pericolose che possono essere oggetto di segnalazioni

OECD REVIEW

2. MECCANISMI DI PROTEZIONE

	RATIONALE	LIMITI DELLA LEGGE 190/2012	SOLUZIONI
PROTEZIONE CONTRO RITORSIONI	Definire e illustrare l'interesse pubblico sottostante	Non c'è una chiara e dettagliata elencazione delle misure discriminatorie dirette o indirette	Dettagliare le misure discriminatorie per prevenire molteplici interpretazioni
SICUREZZA NAZIONALE	In alcuni paesi i dipendenti pubblici che rivelano informazioni relative alla sicurezza nazionale possono essere soggetti a procedimento penale	Nessun riferimento	Inserire un riferimento alle segnalazioni coperte da sicurezza nazionale
ANONIMATO VS. RISERVATEZZA	Un modo fondamentale per permettere una protezione per gli informatori e incoraggiare la segnalazione di illecito è di garantire loro la riservatezza	Peculiarità: fondatezza della segnalazione basata solo sulla segnalazione non garantisce riservatezza	Definire "positivamente" i criteri di riservatezza
ONERE DELLA PROVA	In base alle leggi sulla protezione del whistleblower, l'onere della prova è a carico dei datori di lavoro, che devono dimostrare che l'azione che è stata intrapresa nei confronti di un dipendente non è correlata alla segnalazione	Nessun riferimento	Regolare con attenzione questo delicato elemento. Costruire procedure che "costringano" il dipendente a segnalare fatti circostanziati

OECD REVIEW

3. PROCEDURE CHIARE E IDENTIFICAZIONE DEI CANALI PER LA SEGNALAZIONE

	RATIONALE	LIMITI DELLA LEGGE 190/2012	SOLUZIONI
PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	Identificare chiaramente i canali attraverso cui è possibile segnalare	Vengono richiamati alcuni soggetti (autorità giudiziaria, Corte dei conti, o superiore gerarchico), ma non vengono fissate priorità o procedure di alcun tipo	Indicare i canali e, in particolare, rendere trasparente l'intera procedura di gestione della segnalazione
LINEE DIRETTE (HOTLINES)	In molti paesi viene fornito accompagnamento e supporto a chi decide (o non ha ancora deciso) di segnalare	Nessun riferimento	L'OECD segnala la CiVIT come organismo che potrebbe fornire accompagnamento e supporto
INCENTIVI A CHI SEGNA LA	Per incoraggiare la segnalazione, molti paesi OECD hanno predisposto sistemi di ricompensa (che possono includere ricompensa monetaria)	Nessun riferimento	Inserire meccanismi di premialità

OECD REVIEW

4. MECCANISMI DI ESECUZIONE

	RATIONALE	LIMITI DELLA LEGGE 190/2012	SOLUZIONI
IDENTIFICAZIONE DELLE AUTORITÀ DI CONTROLLO E DI ESECUZIONE	Alcuni paesi hanno istituito agenzie indipendenti che sono legalmente abilitate a ricevere le segnalazioni di rappresaglie contro il <i>whistleblower</i> , di indagare e di risarcire	Nessun riferimento	Se non si intende individuare uno specifico organismo, quantomeno va identificata una competenza in capo a singoli soggetti, Enti, persone)
RICORSO IN SEDE GIURISDIZIONALE	Una delle migliori pratiche individuate per la legislazione è la garanzia del ricorso per chi segnala e non ritiene di aver ottenuto giustizia	La legge prevede ricorso in sede giurisdizionale (il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti).	/
RISARCIMENTO E SANZIONI CONTRO LE RAPPRESAGLIE	Una legge onnicomprensiva, di solito, prevede forme di risarcimento per chi segnala e chiare sanzioni contro le rappresaglie	Nessun riferimento (anche se esistono forme tipiche di risarcimento che possono essere attivate)	Inserire forme di risarcimento e sanzioni



Seconda parte

LA POLICY DI WHISTLEBLOWING



LA POLICY DI WHISTLEBLOWING

Una **Policy di Whistleblowing** è un set di procedure e strumenti, codificati in un unico documento, che mettono il potenziale whistleblower nelle condizioni più idonee per segnalare e che garantisce una tutela effettiva contro eventuali ritorsioni.

alcuni esempi

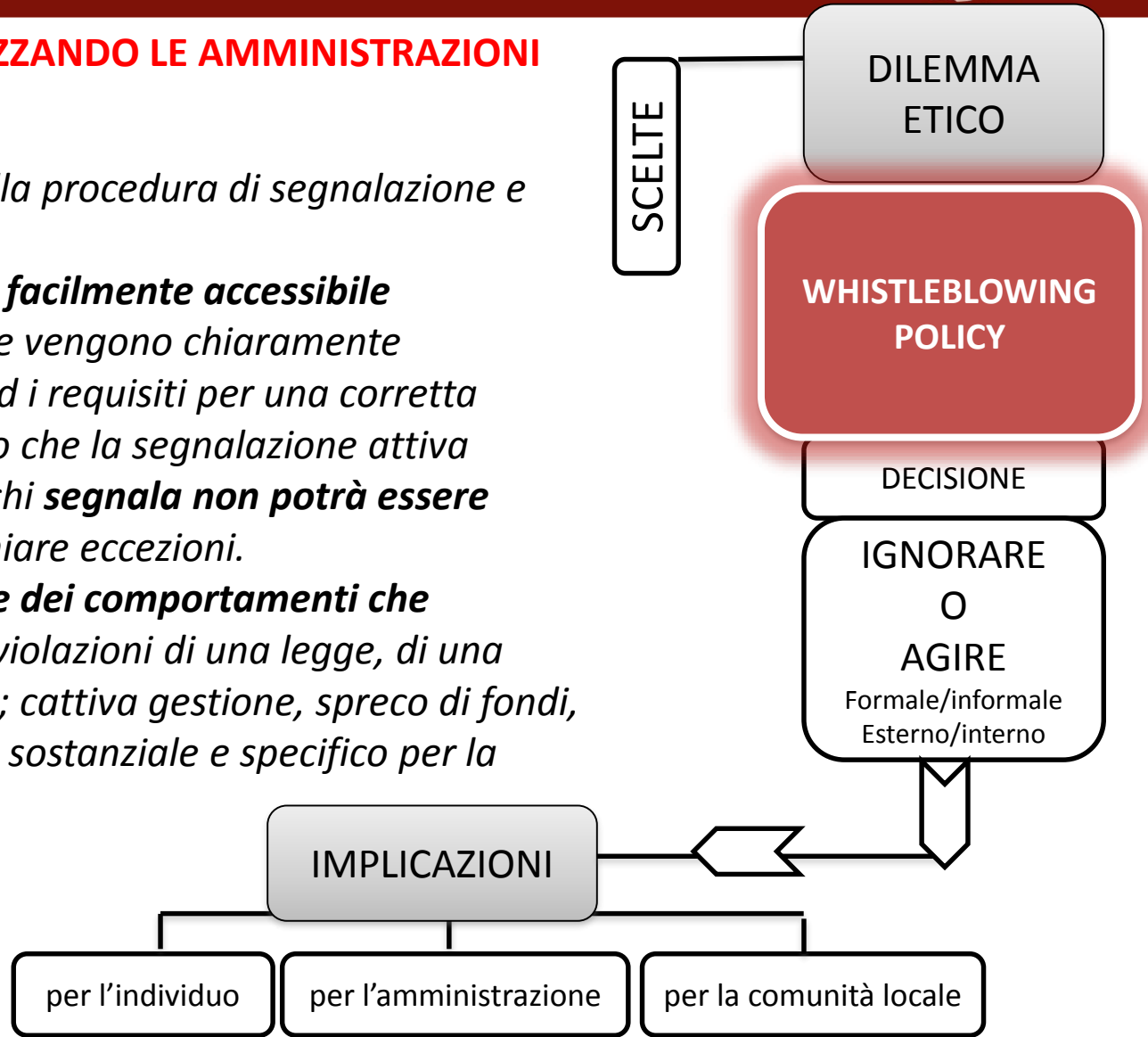
- <http://www.lancashire.gov.uk/corporate/web/?siteid=2767&pageid=4261>
- http://www.kent.gov.uk/your_council/priorities_policies_and_plans/policies/whistleblowing_policy.aspx
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>
- [Cardiff Whistleblowing Policy](#)



COME SI STANNO ORGANIZZANDO LE AMMINISTRAZIONI ITALIANE

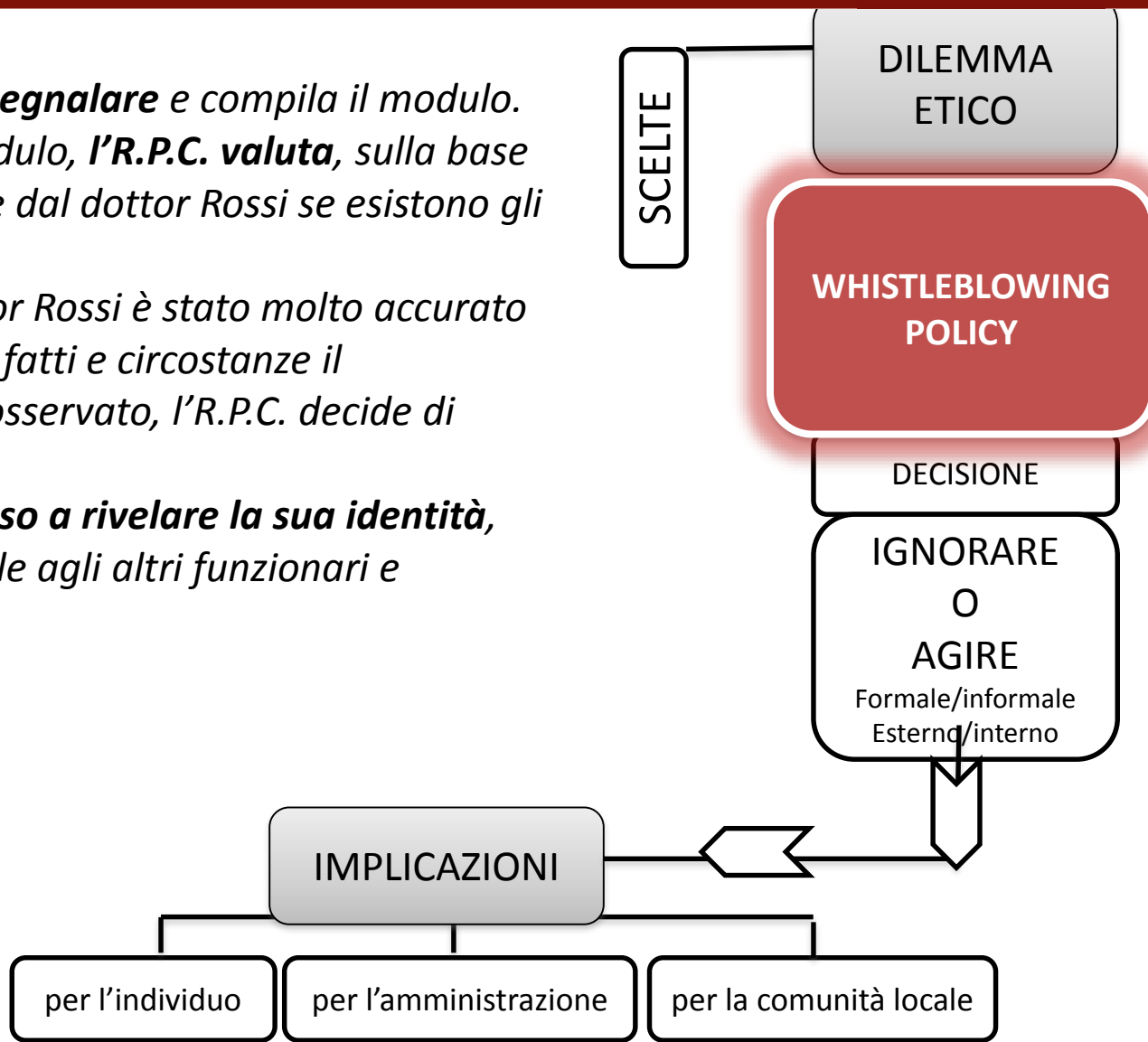
Il signor Rossi si informa sulla procedura di segnalazione e osserva che:

- 1. Il modulo per segnalare è **facilmente accessibile***
- 2. La **procedura è semplice** e vengono chiaramente esplicitate sia la modalità ed i requisiti per una corretta segnalazione, sia il processo che la segnalazione attiva*
- 3. E' altrettanto chiaro che chi **segnala non potrà essere identificato**, con poche e chiare eccezioni.*
- 4. C'è una **chiara definizione dei comportamenti che possono essere segnalati** (violazioni di una legge, di una norma o di un regolamento; cattiva gestione, spreco di fondi, abuso di autorità e pericolo sostanziale e specifico per la salute/sicurezza pubblica)*





1. Il signor Rossi **decide di segnalare** e compila il modulo.
2. Dopo aver ricevuto il modulo, l'**R.P.C. valuta**, sulla base delle informazioni inviate dal dottor Rossi se esistono gli estremi per procedere.
3. Dal momento che il dottor Rossi è stato molto accurato nel descrivere anche con fatti e circostanze il comportamento che ha osservato, l'**R.P.C. decide di aprire un dossier**
4. Il dott. Rossi **dà il consenso a rivelare la sua identità**, anche per dare un segnale agli altri funzionari e dirigenti





1. A seguito della segnalazione il dott. Rossi è fatto oggetto di **comportamenti discriminatori** da parte di un dipendente
2. Il Sig. Rossi fornisce **notizia circostanziata** dell'avvenuta discriminazione al R.P.C.
3. L'R.P.C. valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - 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'**U.P.D.**, per i procedimenti di propria competenza, che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione
 - all'**Ufficio del contenzioso** che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione
 - all'**Ispettorato della funzione pubblica** valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni

DILEMMA
ETICO

WHISTLEBLOWING
POLICY

DECISIONE

IGNORARE
O
AGIRE

Formale/informale
Esterno/interno



DILEMMA
ETICO

WHISTLEBLOWING
POLICY

DECISIONE

IGNORARE
O
AGIRE

Formale/informale
Esterno/interno

1. Infine, l'R.P.C. **fornisce informazioni e supporto** al sig. Rossi in merito alla possibilità di segnalare all'**organizzazione sindacale** alla quale aderisce, al **Comitato Unico di Garanzia*** o all'**azione in giudizio** nei confronti del dipendente che ha operato una discriminazione in risposta alla segnalazione 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;
 - il **risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.**

*La costituzione del **Comitato Unico di Garanzia** è prevista dall'articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, e il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing



WEBINAR

PILLOLE DI INTEGRITA'

- **14 febbraio**, "Pillole di integrità. **La gestione dei dilemmi etici**"
- **28 febbraio**, "Pillole di integrità, **Il ruolo della leadership nello stabilire i fondamenti di una cultura etica dell'amministrazione**"
- **14 marzo**, "Pillole di integrità. **La formazione generale con approccio valoriale**"
- **11 aprile**, "Pillole di integrità, **Il whistleblowing**"
- **26 maggio**, "Pillole di integrità. **Trasparenza e trasparentismi**"



MASSIMO DI RIENZO

m_dirienzo@hotmail.com

Tel. 3334158347

Linkedin: it.linkedin.com/in/massimodirienzo/

Skype: massimo.di.rienzo



BUON LAVORO!!!