



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

WEBINAR

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing).

Intervista alle aziende sanitarie che hanno adottato le prime Policy

Massimo Di Rienzo
Consulente FormezPA

Roma, 6 giugno 2014



Le pillole di integrità

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_Sc1rK7IKsE71TNQ9MuoIVM4G1PsQ/viewanalytics

4. IL WHISTLEBLOWING

La presentazione può essere scaricata a questo indirizzo:

<http://eventipa.formez.it/node/14705>

Nella sezione “MATERIALI”

5. TRASPARENZA E TRASPARENTISMI

L'articolo può essere scaricato qui:

https://www.researchgate.net/publication/262474664_Trasparenza_e_Trasparentismi



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





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 di ASL italiane che hanno adottato Policy

- **ASL CUNEO 1** – RPC Maura Acchiardi (maura.acchiardi@aslcn1.it)
- **APSS TRENTO** – RPC Tullio Ferrari, (partecipa al webinar Agnese Morelli agnese.morelli@apss.tn.it)
- **ASM MATERA** – RPC Rocco Ierone (responsabileanticorruzione@asmbasilicata.it)
- **AUSL MODENA** – RPC Massimo Brunetti (m.brunetti@ausl.mo.it)
- **ASL ROMA B** – RPC Roberta Taurino (roberta.taurino@aslromab.it)



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.”.



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.

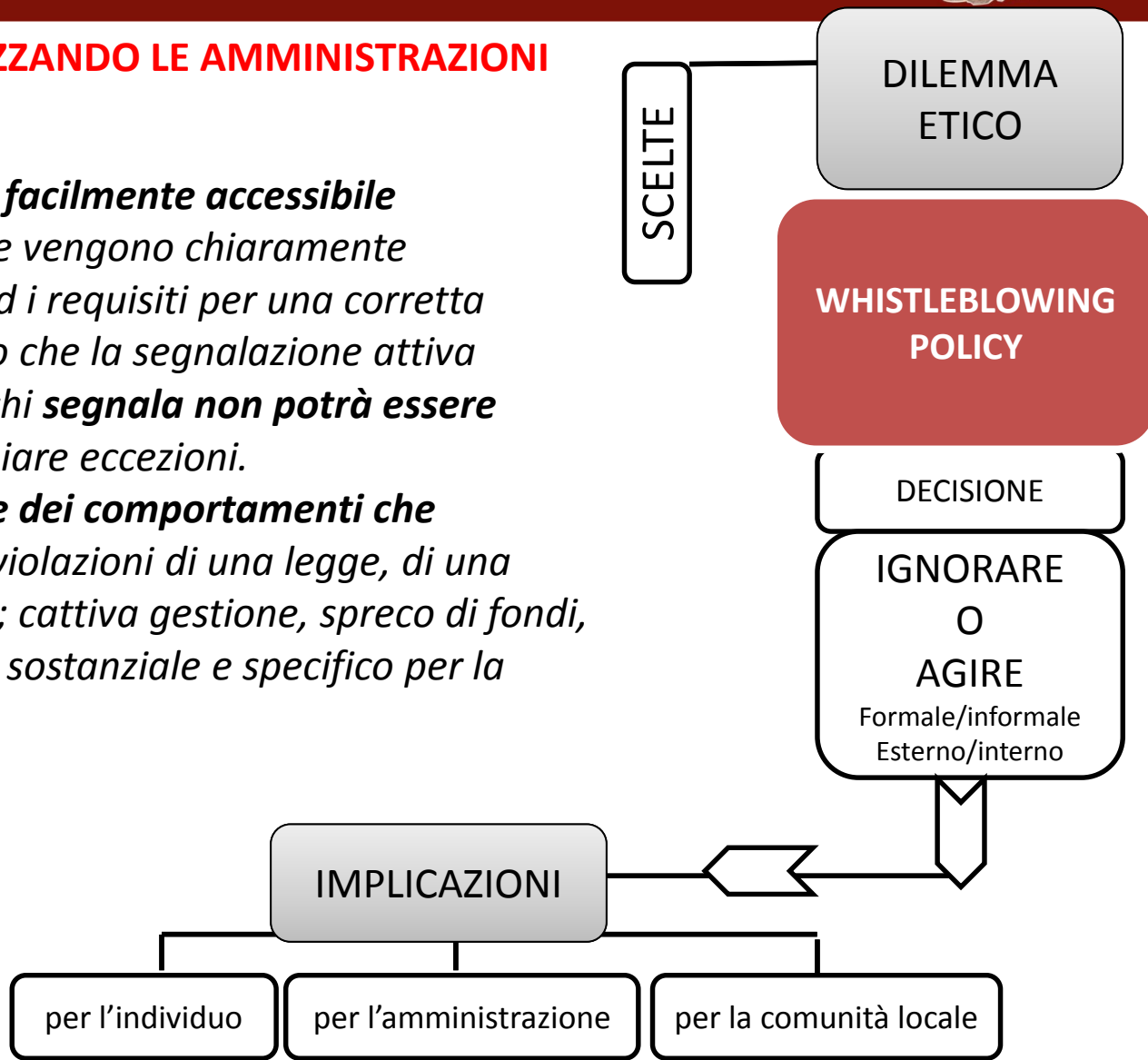
(segue)

- 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.



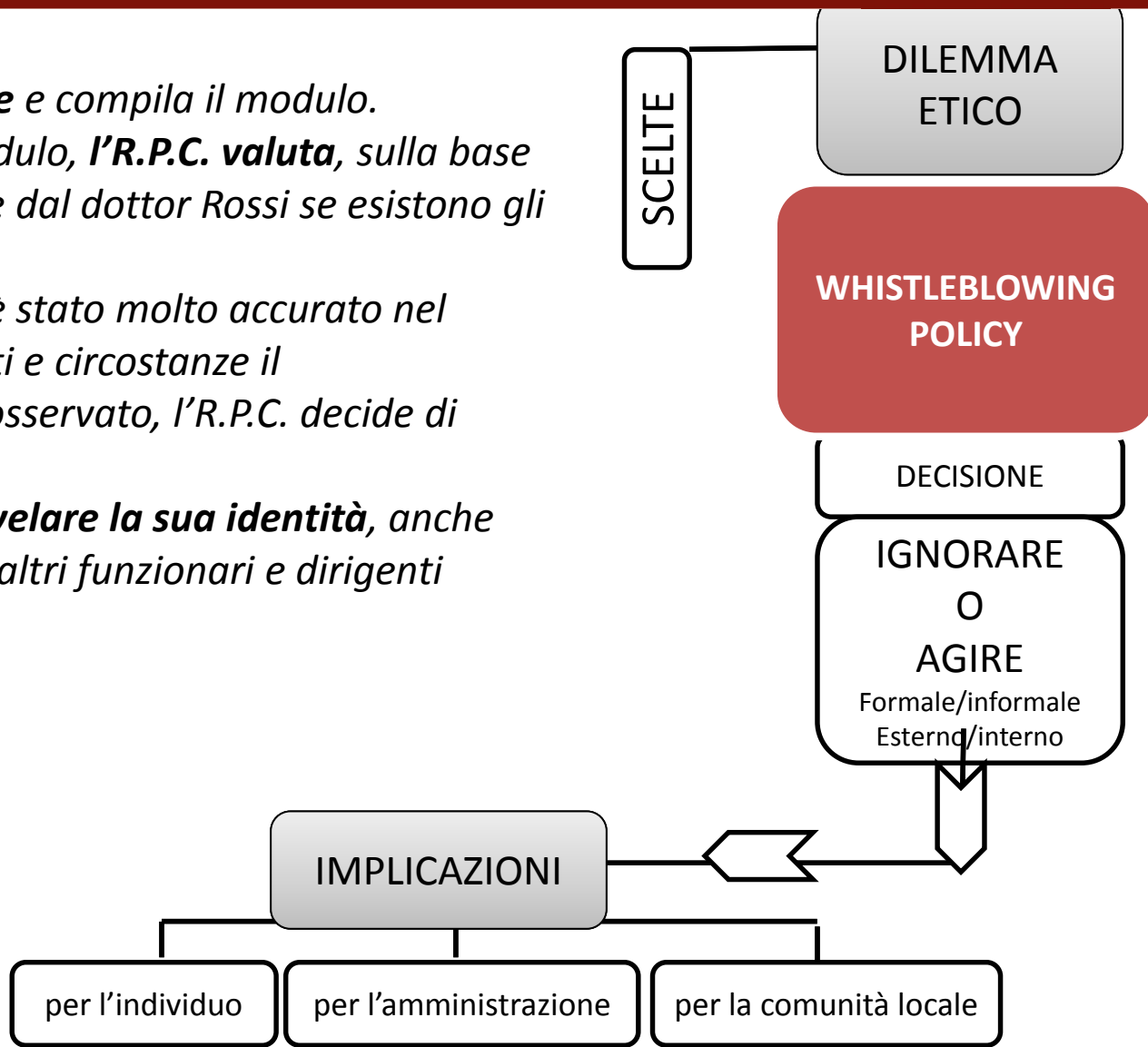
COME SI STANNO ORGANIZZANDO LE AMMINISTRAZIONI ITALIANE

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 WB **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 WB 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 WB **dà il consenso a rivelare la sua identità**, anche per dare un segnale agli altri funzionari e dirigenti





1. A seguito della segnalazione il WB è fatto oggetto di **comportamenti discriminatori** da parte di un dipendente
2. Il WB 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



LA POLICY DI WHISTLEBLOWING IN ALTRI ORDINAMENTI

alcuni esempi di Policy del Regno unito

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

La Policy e il modello che si utilizza in U.S.A.

- <https://www.osc.gov/DisclosureForm.htm>



ARTICOLI SU INNOVATORI PA SU WHISTLEBLOWING

Whistleblowing in Italia. Facciamo cultura

<http://www.innovatoripa.it/posts/2013/11/4458/whistleblowing-italia-facciamo-cultura>

Whistleblowing, parte seconda. Una ricerca di Public Concern At Work svela l'identikit del whistleblower

<http://www.innovatoripa.it/posts/2014/01/4695/whistleblowing-parte-seconda-una-ricerca-di-public-concern-work-svela-lidentikit>

La prima Whistleblowing Policy italiana è della ASL Cuneo 1

<http://www.innovatoripa.it/posts/2014/01/4755/la-prima-whistleblowing-policy-italiana-è-della-asl-cuneo-1>



MASSIMO DI RIENZO

m_dirienzo@hotmail.com

Tel. 3334158347

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

Skype: massimo.di.rienzo



BUON LAVORO!!!