

## Determina dell'ANAC n. 6 del 28.4.2015

### **Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)**

#### **Sintesi a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.**

La parte I delle linee guida è dedicata alla ricognizione della normativa vigente in materia, con particolare riguardo all'art. 1, c. 51, della L. n. 190/2012, che ha introdotto l'art. 54-bis nel D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, delineando una protezione e tutela del dipendente che effettua la segnalazione di illeciti.

Viene, inoltre, richiamata la Legge 11.8.2014, n. 114 la quale, con l'art. 31, modificando il testo del citato art. 54-bis, introduce l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono inoltrarle, ai sensi del richiamato art. 54-bis.

Pertanto, le Linee guida di cui alla determinazione n. 6/2015 sono volte a disciplinare modalità e procedure di trattazione e gestione delle suddette segnalazioni.

#### **Come è ovvio, tali Linee guida possono costituire utile riferimento per le amministrazioni tenute ad adottare le procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti.**

Acclarato che le Linee guida hanno l'obiettivo di incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nel rapporto di lavoro, in condizioni di tutela e protezione della riservatezza del segnalante, *“ogni amministrazione, alla luce dei predetti principi, potrà adottare il modello proposto sulla base delle proprie esigenze organizzative”*.

La parte II delle Linee guida esplicita l'ambito di applicazione delle stesse, soffermandosi anche sulla distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante. La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità, all'interno di un regime che contempra un'efficace tutela del segnalante stesso.

La tutela trova un limite nei “casi di responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione”, o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, come previsto dal c. 1 dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'ANAC consente, tra l'altro, di fare le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione del rischio adottate con il PTPC.

La parte III descrive la procedura relativa alla tutela della riservatezza dell'identità del dipendente segnalante.

Benché la norma indichi che il segnalante riferisca “al proprio superiore gerarchico”, qualora non effettui denuncia alla autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'ANAC, tuttavia l'ANAC ritiene che **la procedura di gestione delle segnalazioni debba avviarsi con l'invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Amministrazione.**

Tanto in considerazione del fatto che, a livello amministrativo, “il sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella Legge n. 190/2012 fa perno sul Responsabile della prevenzione della corruzione a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi”.

A tal proposito va rilevato che anche la procedura adottata da questa Azienda prevede che le segnalazioni vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione, gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, **l'ANAC raccomanda alle Amministrazioni pubbliche di avvalersi di un sistema informatico pensato ad hoc per la gestione delle segnalazioni, che consenta di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima** e rendere comunque possibile la successiva associazione della stessa con l'identità del segnalante, nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Il sistema applicativo dovrà consentire al segnalante, attraverso appositi ausili informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

**Il modello gestionale informatizzato di cui l'ANAC intende dotarsi per la gestione del flusso delle segnalazioni, non appena realizzato sarà messo a disposizione, in riuso gratuito, a tutte le amministrazioni che ne faranno richiesta.**

Atteso che l'attuazione del sistema informatico per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite sarà completato nel medio termine, a motivo della sua complessità tecnica, l'ANAC delinea un regime transitorio, i cui aspetti procedurali sono simili a quelli previsti da questa Azienda, vale a dire l'istituzione di una casella di posta elettronica dedicata, accessibile al solo Presidente, e l'utilizzo di un registro speciale riservato, in cui la segnalazione sarà oggetto di apposita protocollazione.

Nella parte V delle linee guida, l'ANAC richiama quanto previsto dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, con riferimento alla **necessità di estendere, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta stabiliti per i pubblici dipendenti, anche ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.**

L'ANAC ritiene opportuno che le amministrazioni, nei propri piani di prevenzione della corruzione, introducano a favore dei suddetti soggetti, misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i dipendenti pubblici.

L'ANAC, infine, raccomanda alle Amministrazioni di mettere in campo iniziative periodiche di divulgazione, rivolte ai dipendenti, sull'istituto del Whistleblowing e sulla procedura per il suo utilizzo.

Tanto, al fine di sensibilizzare il personale dell'amministrazione ai temi della legalità e integrità, affinché diventino argomento di discussione e confronto all'interno di ciascuna Unità Operativa.