

ALLEGATO 5

INDICAZIONI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

In calce si riporta una bozza di nota da inviare a tutto il personale per illustrare le modalità di tutela del *whistleblower*.

Carta intestata Istituzione scolastica o formativa provinciale

Al personale docente e non

Luogo,

Prot. n.

Oggetto: illustrazione modalità di tutela del *whistleblower*.

Il punto 5.3 del Piano prevede, tra le azioni e le misure generali per la prevenzione della corruzione, che le istituzioni scolastiche e formative provinciali debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite (*whistleblower*). La tutela del *whistleblower* è un dovere di tutte le amministrazioni pubbliche le quali, a tal fine, devono assumere “*concrete misure di tutela del dipendente*”.

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l’articolo 54bis; la norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa “*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*”.

L’articolo 54-bis delinea una “*protezione generale ed astratta*” che deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

I soggetti tutelati sono specificamente i “*dipendenti pubblici*” che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

L’articolo 54bis del d.lgs. 165/2001 impone la tutela del dipendente che segnali “*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*”.

Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale;
- le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal+funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Le condotte illecite devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “*in ragione del rapporto di lavoro*”. In pratica tutto quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito, nonché quelle notizie che siano state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative seppure in modo casuale.

Considerato lo spirito della norma, che consiste nell’incentivare la collaborazione di chi lavora nelle amministrazioni per l’emersione dei fenomeni illeciti o di cattiva amministrazione, ad avviso dell’ANAC non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti

denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga “*altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito*” nel senso sopra indicato.

Comunque la tutela del *whistleblower* non trova applicazione quando il comportamento del dipendente segnalante perfezioni le ipotesi di reato di calunnia o diffamazione. Il dipendente deve essere infatti “*in buona fede*”. Conseguentemente la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro può inoltrare la segnalazione al Responsabile prevenzione della corruzione, utilizzando la casella di posta elettronica anticorruzioneistruzione@provincia.tn.it. oltre a poter segnalare l'illecito al proprio superiore gerarchico e all'autorità giudiziaria.

Il dirigente