



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA
ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

- 1. Finalità del regolamento**
- 2. Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione l'illecito**
- 3. Tutela del Segnalante**
- 4. Oggetto delle segnalazioni**
- 5. Procedura per la segnalazione e per il trattamento della segnalazione**
- 6. Segnalazione di misure ritorsive nei confronti del Segnalante**
- 7. Disposizioni finali**

Allegato – Modulo per la segnalazione dell'illecito



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

1. Finalità del regolamento

La Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna, in ossequio all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego), modificato dalla Legge n.179 del 30.11.2017, emana il presente Regolamento allo scopo di accordare una tutela specifica al dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza¹ le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro".

Con il presente Regolamento si intende disciplinare la modalità di gestione delle segnalazioni di illecito che potrebbero arrecare danno all'immagine dell'Amministrazione e alla collettività, garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante.

La procedura per la segnalazione degli illeciti è redatta in conformità alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" adottate dall'ANAC con la Determinazione n.6 del 28.4.2015. Essa potrà essere modificata in relazione alle nuove indicazioni che saranno fornite dall'ANAC stessa, come previsto dalla citata Legge n.179/2017.

2. Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione dell'illecito

Possono segnalare gli illeciti i cittadini in relazione a rapporti intercorsi con la Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna, i dipendenti della stessa e i collaboratori a qualunque titolo, compresi i dipendenti di società partecipate nonché i dipendenti e i collaboratori di imprese fornitrici di lavori o servizi, che siano testimoni o a diretta conoscenza di un illecito o irregolarità sul luogo di lavoro².

La segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione" e non per esigenze o finalità di carattere personale.

3. Tutela del Segnalante

La Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna assicura la tutela di chi effettua una segnalazione di illecito.

¹ A seguito della modifica normativa introdotta dalla Legge n.179/2017, unico soggetto interno all'Amministrazione deputato a ricevere le segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, non essendo più previsto l'inoltro al superiore gerarchico. Al di fuori dell'Amministrazione, invece, le segnalazioni possono essere inoltrate all'ANAC, alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria ordinaria.

² L'ANAC ha precisato che l'estensione delle tutele di cui all'art.54-bis ai non dipendenti pubblici, non comprende anche l'estensione delle tutele contro le discriminazioni che il Dipartimento per la Funzione Pubblica assicura ai pubblici dipendenti.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

In particolare:

- a. Chi effettua una segnalazione non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, per via della segnalazione³.
- b. L'identità del Segnalante non può essere rivelata ed è nota esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, fatte salve le ipotesi previste dalla Legge n.179/2017. La violazione dell'obbligo della riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Si aggiunge, inoltre, che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento contabile dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del Segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Per una maggiore tutela, il divieto di rilevare l'identità del Segnalante si riferisce anche a tutti gli elementi della segnalazione come la documentazione allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa consentirne l'identificazione.

- c. La segnalazione è sottratta all'accesso ai documenti previsto dagli articoli 22 e ss. della Legge n. 241/1990. La segnalazione è inoltre sottratta all'accesso civico generalizzato di cui all'art 5, comma 2, del D.lgs. 33/2013.

Si specifica che la tutela del Segnalante viene meno⁴ nelle ipotesi di responsabilità penale del segnalante, accertata anche con sentenza di primo grado, per reati di calunnia e diffamazione; altresì nei casi di responsabilità civile di cui all'art. 2043 del c.c. per informazioni false, rese con dolo o colpa grave.

4. Oggetto delle segnalazioni

Ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, il dipendente pubblico può segnalare le “*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*”; vi rientrano, quindi, i reati contro la Pubblica Amministrazione, le condotte in cui si riscontri l'abuso di potere al fine

³ In caso di adozione di misure discriminatorie, è prevista la sanzione pecuniaria da € 5.000 a € 30.000 nei confronti di chi l'ha posta in essere. La sanzione è comminata dall'ANAC, all'esito di apposita istruttoria, come dispone l'art.54 bis, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001.

⁴ Art.54-bis, comma 9, del D.Lgs. n.165/2001.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

di ottenere vantaggi privati, nonché quelle suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione o ad altro ente pubblico⁵.

Sono, altresì, ricomprese le violazioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici vigente presso la Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna, delle disposizioni sanzionabili in via disciplinare e delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Saranno prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni provenienti dai soggetti indicati di cui all'Art.2, adeguatamente circostanziate con riferimento ai fatti riportati, e tali da consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di svolgere le dovute verifiche.

5. Procedura per la segnalazione e per il trattamento della segnalazione

Inoltro della segnalazione.

Il Segnalante formula la segnalazione in forma scritta attraverso la piattaforma "Whistleblowing" dedicata e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", con l'uso del modulo disponibile.

La segnalazione può essere effettuata sia in modalità anonima che con l'indicazione delle proprie generalità.

- Le segnalazioni, al fine di consentire le dovute verifiche, devono essere circostanziate ed inoltrate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'indirizzo mail: rappgovsar@governo.it, ovvero all'indirizzo PEC: rappgovsardegna@pec.governo.it, oppure alla Via Sassari n.17 – 09123 Cagliari.

- E' opportuno precisare se la segnalazione è già stata inoltrata ad altra Autorità legittimata a riceverla (ANAC, Corte dei Conti, Giudice Ordinario).

- A garanzia della tutela dell'anonimato, la segnalazione deve avere un protocollo riservato cui può accedere il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e un ristretto numero di collaboratori.

- Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dovrà essere inviata direttamente all'ANAC, secondo le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it.

Ove ne ricorra la necessità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può chiedere l'accesso all'identità del Segnalante nei soli casi in cui sia strettamente necessario, nei termini disciplinati dalla Legge n.179/2017.

Non verranno considerate segnalazioni effettuate verbalmente né utilizzando modalità diverse da quelle sopra descritte.

⁵ ANAC: "Presentazione del secondo monitoraggio nazionale sull'applicazione del whistleblowing" del 22.06.2017.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

Esame preliminare della segnalazione e avvio dell'istruttoria

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza avvia l'esame preliminare della segnalazione entro 5 giorni lavorativi per verificarne i presupposti di accoglibilità e, qualora ravvisi elementi di non manifesta infondatezza, acquisisce le informazioni sul fatto⁶.

Avviata l'istruttoria, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha accesso a qualunque documento, e ciascun dipendente è tenuto a collaborare⁷. Se indispensabile, può richiedere chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, garantendo che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del Segnalante né dei Segnalati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza conclude la propria istruttoria entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, conserva la memoria dell'attività svolta e fornisce informazioni al Segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Esiti dell'istruttoria

In caso di manifesta infondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può archiviare la segnalazione.

In caso contrario, qualora ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, a quali soggetti terzi competenti inoltrare la segnalazione, ed evidenzia che trattasi di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, ai sensi dell'art.54-bis del D.Lgs n.165/2001.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rende noto al Segnalante a quale soggetto esterno la segnalazione sia stata trasmessa.

Eventuali segnalazioni in forma anonima (in cui non trova applicazione la tutela del Segnalante in quanto viene meno la riservatezza), saranno prese in considerazione se adeguatamente circostanziate e con dovizia di particolari (date, luoghi, procedimenti, documenti, responsabili etc.) tali, cioè, da far concretamente emergere fatti e situazioni.

In caso contrario, non potrà darsi alcun seguito.

6. Segnalazione di misure ritorsive nei confronti del Segnalante

Eventuali misure ritenute ritorsive, adottate dall'Amministrazione nei confronti del Segnalante, devono essere inviate all'unico soggetto legittimato ovvero l'ANAC.

⁶ La mancata verifica delle segnalazioni ricevute, se accertata dall'ANAC, comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria da € 10.000 a € 50.000 (art.54, comma 6, del D.Lgs n.165/2001).

⁷ Il DPR n.62/2013 che reca il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, prevede all'art.8, che i dipendenti abbiano l'obbligo espresso di collaborare, in caso contrario sono passibili di sanzione disciplinare.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Rappresentanza del Governo per la Regione Sardegna

Si considerano misure ritorsive le molestie sul luogo di lavoro, le sanzioni disciplinari ingiustificate e qualunque forma di discriminazione.

La comunicazione all'ANAC può avvenire da parte del Segnalante o anche dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative dell'Amministrazione che ha adottato le misure.

Se all'esito dell'istruttoria, l'ANAC accerta il compimento di atti discriminatori o ritorsivi, applica ai soggetti responsabili una pena pecuniaria da € 5.000 a € 30.000. Sul punto, sussiste l'inversione dell'onere della prova, per cui è a carico dell'Amministrazione la dimostrazione che eventuali misure adottate non abbiano natura ritorsiva o discriminatoria, ma siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa⁸.

Gli eventuali atti ritorsivi o discriminatori sono nulli.

Se il Segnalante è stato licenziato per via della segnalazione, è previsto il reintegro nel posto di lavoro, ex art.2 del D.Lgs. n.23/2015.

7. Disposizioni finali

Il mancato rispetto delle indicazioni contenute nel presente Regolamento possono configurare responsabilità disciplinare per inosservanza delle disposizioni di servizio.

Il presente Regolamento è sottoposto a revisione periodica per tenere conto del mutare della normativa e delle esigenze di cambiamento della procedura di segnalazione.

⁸ Art.54-bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001.