

Procedura di segnalazione di illeciti conosciuti nell'ambito del rapporto di lavoro

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012, al fine di consentire l'emersione di fattispecie di illecito, ha previsto che *«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»*.

Da tale previsione emerge che lo spirito della norma è quello di evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Coerentemente con tale intendimento, l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona. La violazione degli obblighi di riservatezza comporta responsabilità disciplinare e l'irrogazione delle relative sanzioni, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

Sempre nell'ottica di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è previsto che la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

Resta fermo che le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non sono riferibili a casi in cui, in seguito ad disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni *et similia*.

E' opportuno precisare che la normativa in questione non contempla le segnalazioni anonime che pertanto, ove presentate, vanno trattate solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in maniera quindi da far emergere fatti e situazioni relativi a contesti determinati.

Oggetto delle segnalazioni dovranno essere esclusivamente quei fatti illeciti di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro»; in particolare potranno essere segnalate non solo tutte le condotte rientranti nell'alveo dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche 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 – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il “segnalante” non dovrà utilizzare, quindi, l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o l'Azienda.

Le segnalazioni verranno trattate esclusivamente dal Responsabile Prevenzione della Corruzione che, valutati i fatti alla base della segnalazione, deciderà se archiviare la pratica ovvero dare seguito all'istruttoria. In entrambi i casi verrà tutelata la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione.

A tutela del dipendente che segnala l'illecito è sancito il divieto di attuare misure discriminatorie a carico, ovvero azioni disciplinari ingiustificate,

molestie sul luogo di lavoro, ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile della Prevenzione che ne valuta gli elementi, ed in caso di fondatezza, effettuerà la segnalazione di quanto accaduto al CDA.

Il CDA 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.

Ovviamente, la segnalazione di avvenuta discriminazione da parte del dipendente che ritiene di essere stato lesa individua una procedura che non esclude né costituisce condizione di procedibilità di eventuale domanda di tutela innanzi all'autorità giudiziaria competente.

Le segnalazioni di illeciti vanno effettuate attraverso un apposito modulo reperibile nella rete internet aziendale in "Amministrazione trasparente", nella sottosezione "Altri contenuti – Anticorruzione".

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

Al fine di poter garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato verso terzi del "segnalante", le segnalazioni vanno presentate come segue:

1) tramite l'invio all'indirizzo aziendale di posta elettronica:

amministrazione@aseaenergia.eu;

2) a mezzo del servizio postale o brevi manu; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile Anticorruzione - riservata/personale.



La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del "Responsabile Anticorruzione".

Il Responsabile dell'Anticorruzione
Dott. Cesare Mucci