

ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
Via Pio VII n° 9 - 10135 TORINO



**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA
SEGNALAZIONI DI ILLECITI**

(approvato con deliberazione n. 15 adottata dal Consiglio Direttivo il 26.04.2016)

Indice

Premessa

Art. 1 Definizioni

Art. 2 Finalità del regolamento

Art. 3 Chi può segnalare (c.d. whistleblower)

Art. 4 Oggetto della segnalazione

Art. 5 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

Art. 6 Contenuto della segnalazione

Art. 7 Tempi della segnalazione

Art. 8 Come segnalare

Art. 9 Gestione e verifica della segnalazione

Art. 10 Personale di supporto

Art. 11 Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Art. 12 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Art. 13 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Art. 14 Tutela del whistleblower

Art. 15 Segnalazione di comportamenti discriminatori

Art. 16 Obblighi del personale dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso

Art. 17 Sensibilizzazione e diffusione del regolamento

Premessa

Il *whistleblowing* è uno strumento di prevenzione e di supporto all'anticorruzione all'interno delle Pubbliche Amministrazioni (P.A.). Il dipendente è tenuto a riferire al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione del whistleblower va considerata quale comportamento positivo del dipendente tesa al buon andamento della P. A.

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". In questa Legge è previsto che le P.A., di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, devono dotarsi di una regolamentazione in materia dove si definiscono procedure d'allerta interna che consentano la segnalazione da parte dei dipendenti di fatti, atti, irregolarità, violazioni di norme interne.

Le P.A. pertanto sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente pubblico (whistleblower) che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, c. 51, della L. 190/2012.

L'articolo sopra citato così recita:

- 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.*

Regolamento

Art. 1

Definizioni

Il whistleblower è il dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Esso svolge, dunque, un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti uffici aziendali.

Il whistleblowing consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente pubblico.

Art. 2

Finalità del regolamento

L'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso è impegnato a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all'interno dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra l'Ente ed il suo personale;
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento.

Art. 3

Chi può segnalare (c.d. Whistleblower)

Possono segnalare fatti o condotte illecite a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso.

Art. 4

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono, oltre ai delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, c.p.), 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 a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. In particolare la segnalazione può riguardare azioni e omissioni, commesse o tentate, che siano:

- penalmente rilevanti
- poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente Parco, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente Parco;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa.

Art. 5

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, come previsto nel "Modello per la segnalazione di condotte illecite", allegato al presente regolamento, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'ente;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolari gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati a tutela del denunciato.

Art. 7

Tempi della segnalazione

La segnalazione deve essere non solo completa ed esaustiva ma anche tempestiva, al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti di questo Ente.

Art. 8

Come segnalare

La segnalazione, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, deve essere tassativamente resa secondo il modello predisposto e messo a disposizione sul sito internet dell'Ente (scaricabile in formato editabile), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso. A tal fine, l'Ente ha predisposto un'area dedicata, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo:

<https://www.pngp.it/ente-parco/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/whistleblowing> , da cui scaricare il modello per eventuali segnalazioni di illecito. Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione e riservato: whistleblowing@pngp.it; In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione sia trasmessa in busta sigillata indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, via Pio VII, 9, recante la scritta in evidenza "RISERVATA/PERSONALE";
- Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e da questi riportata a verbale.

Art. 9

Gestione e verifica della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

- alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
- all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);
- all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria con sollecitudine, compatibilmente alle necessarie verifiche relative ai fatti segnalati.

Nel corso dell'istruttoria il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà:

- richiedere notizie agli uffici interessati;
- acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da questo ultimo e/o ritenuta necessaria dal Responsabile stesso.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Funzionario responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento agli Organi preposti, quali ad esempio l'Autorità Giudiziaria, l'ANAC, il superiore gerarchico per ulteriori azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Ente.

Art. 10

Personale di supporto

Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi del Responsabile dell'ufficio personale, preventivamente ammonito degli obblighi di riservatezza di cui all'art.12.

L'attività istruttoria svolta, eventualmente coinvolgendo anche altri Responsabili dei Servizi, preventivamente ammoniti degli obblighi di riservatezza di cui all'art.12 e per quanto di competenza, dovrà essere trascritta in un apposito verbale/relazione.

Art. 11

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione dallo stesso condotta.

Art. 12

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del whistleblower deve essere protetta, anche nei rapporti con i terzi cui l'amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e tutti coloro che sono stati a supporto dello stesso nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Tuttavia, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, l'identità del segnalante può essere rivelata quando è presente il consenso del segnalante medesimo.

Come previsto dal comma 2 dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, 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.

Art. 13

Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione dall'accesso di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2, della L. 241/1990 e s.m.i.

Art. 14

Tutela del whistleblower

L'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 dispone testualmente:

“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 o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), 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”.

A fronte di tale disposizione, con il presente regolamento l'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso assume l'impegno di garantire quanto stabilito dalla legge in materia di tutela del *whistleblower*.

Nei casi, tuttavia, in cui la segnalazione riporti informazioni false o nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave, le tutele previste all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (ivi inclusa la garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.

Art. 15

Segnalazione di comportamenti discriminatori

L'Ente tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nei CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità civile, penale, amministrativa – contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al:

- superiore gerarchico sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare 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
- Organo competente per i Procedimenti Disciplinari che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Per rendere ancora più effettiva la tutela in argomento, l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 riserva al segnalante o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione, la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, delle azioni discriminatorie adottate a danno del primo.

È infine facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Art. 16

Obblighi del personale dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso

Tutto il personale dipendente o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per l'Amministrazione è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o ai soggetti che lo coadiuvano nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dai soggetti che lo coadiuvano ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 17

Diffusione del regolamento

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione avrà il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito dell'Ente e sulla intranet dell'Ente.