

OTTO DOMANDE PER CONOSCERE IL WHISTEBLOWER E IL WHISTLEBLOWING

1. **Chi è il whistleblower?** è chi, testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, decide di segnalarlo ad un soggetto interno all'organizzazione che abbia il potere di adottare ogni iniziativa necessaria per le opportune verifiche o all'autorità giurisdizionale competente. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un **ruolo di interesse pubblico**, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli per l'ente di appartenenza o per la comunità. Il **whistleblowing** consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a **incentivare** e **proteggere** tali segnalazioni al fine di diffondere la cultura della legalità.
2. **Quali sono i fatti/atti che possono essere oggetto di una segnalazione?** Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità amministrative che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano **comportamenti, rischi, reati o irregolarità** che evidenzino un cattivo esercizio del potere pubblico e, più in generale, arrechino danno all'interesse pubblico. Il whistleblowing, quindi, non riguarda eventuali contestazioni relative allo svolgimento del proprio rapporto di lavoro per le quali continuano a trovare applicazione la disciplina e le procedure dettate dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto e dai codici disciplinari vigenti per le singole aree di contrattazione.

In sostanza l'istituto del whistleblower deve essere usato esclusivamente per situazioni e contesti in cui appare di tutta evidenza la presenza di comportamenti, atti ed atteggiamenti di utilizzo distorto della cosa pubblica per fini privati e, comunque, diversi da quelli cui è istituzionalmente e normativamente rivolta l'attività amministrativa.

3. **Come vengono regolate in Italia le segnalazioni?** La legge 190/2012 (art. 1 comma 51, *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*) detta previsioni atte a garantire la tutela del whistleblower senza prevedere nel dettaglio l'adozione di specifici strumenti:

- “ 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”.*

In linea generale il dipendente si trova di fronte a tre possibili scelte: effettuare la segnalazione nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza nel caso sia stato previsto un iter ben definito che garantisca il denunciante ed assicuri che la segnalazione, ove fondata, non finisca nel nulla, segnalare alla magistratura o, come spesso accade, rimanere in silenzio.

4. **Cosa ha fatto ACI per tutelare il whistleblower?** Per garantire tempestività di azione e, se richiesto, l'anonimato, ACI ha attivato un canale diretto per le segnalazioni cui hanno accesso esclusivamente il Direttore della Direzione Risorse Umane quale Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
5. **Come è possibile denunciare?** Al fine di scoraggiare la cosiddetta "pioggia di segnalazioni" non rilevanti e non circostanziate, che in ogni caso non consentirebbero l'adozione di alcuna iniziativa in quanto espressione di un generico malessere privo di concreti ed univoci elementi di riferimento, ACI ha adottato il modello di segnalazione, elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, disponibile sul Portale nella sezione "Cultura della legalità ed integrità – Whistleblower".

Il modulo, scaricabile, deve essere compilato in maniera completa in modo da definire con precisione l'evento che si intende rappresentare e le circostanze che lo caratterizzano. Solo in tal caso la segnalazione potrà essere presa in considerazione.

Il modulo dovrà essere successivamente inviato all'indirizzo: segnalazioni.whistleblowing@aci.it. cui, come detto, avranno accesso esclusivamente il Direttore Centrale Risorse Umane - quale Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari - ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Nella comunicazione il dipendente potrà richiedere in maniera esplicita che sia assolutamente garantito l'anonimato. In Aci, infatti, oltre alla segnalazione aperta e firmata si possono ammettere segnalazioni **riservate** (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione).

6. **Perché effettuare una segnalazione?** Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dei soggetti normativamente individuati i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si venga a conoscenza: **la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo**. Se la segnalazione è sufficientemente articolata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, consentendo l'immediata adozione delle iniziative necessarie ad evitare che il rischio si concretizzi in fattispecie illecite con il conseguente avvio di procedimenti disciplinari ed eventualmente anche il ricorso all'autorità giudiziaria. Questo significa che il ruolo del whistleblower è quello di segnalare, con la massima tempestività, una situazione che lascia presumere la sussistenza di un rischio di corruzione in ottica di prevenzione del rischio stesso.
7. **Le segnalazioni di reati non dovrebbero essere fatte alla Procura della Repubblica o della Corte dei Conti ?** Certamente, lo scopo principale del whistleblowing è infatti quello di **prevenire** e risolvere un problema internamente e **tempestivamente** prima che si possa configurare un illecito mentre, denunciare all'Autorità giudiziaria competente, implica che l'attività criminale sia già stata compiuta.

8 E' necessario conoscere il mittente della segnalazione? Come ci si comporta con le segnalazioni anonime? Non è indispensabile conoscere l'identità del segnalante sebbene il senso civico per un verso, e la tutela normativa del segnalante per un altro, dovrebbero spingere a manifestare la propria identità. Tuttavia, allo stato attuale, appare importante tutelare l'anonimato per agevolare l'avvio di un sistema virtuoso di diffusione della cultura della legalità. In presenza di un **contesto culturale** restio alla segnalazione di comportamenti potenzialmente lesivi del bene pubblico si è voluto rendere evidente il valore di **"alert"** della segnalazione, in cui prevale la tempestività rispetto alla individuazione nominativa del segnalante.