



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
PROVINCIA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA PROVINCIA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 7740 1 (CENTRALINO)

Data 08.07.2014

Protocollo 7025

Pagina 1

**A tutti i dipendenti dell'Ufficio d'Ambito della
Provincia di Milano – Azienda Speciale**

OGGETTO: Segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico.

Con riferimento all'oggetto, si porta alla Vostra attenzione la circolare allegata alla presente a firma del Segretario Generale della Provincia di Milano.

Si ritiene doveroso portare alla Vostra conoscenza il contenuto della stessa in ossequio ai principi di responsabilità etica e professionale del pubblico dipendente.

Distinti saluti

Il Direttore Generale dell'Ufficio d'Ambito della
Provincia di Milano – Azienda Speciale
(Avv. Italia Pepe)

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate

Milano, 15/05/2014
Prot. n. 105383
Fasc. n. 1.18\2014\6

A tutti i dipendenti

E, p.c.

Al Sig. Presidente
On. Guido Podestà

Al Direttore Generale
Dott. G. Giagoni

Ai Sigg.ri Dirigenti

Ai Revisori dei Conti

All'Organismo Indipendente di Valutazione delle
performance

All'Osservatorio per la trasparenza ed il
Controllo

Al Nucleo Direzionale per il controllo degli
organismi partecipati

Al Nucleo Direzionale per la prevenzione della
corruzione e per la trasparenza

Trasmessa via e-mail

Oggetto: La segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico.

L'art 54 bis ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") del D.Lgs n.165 del 30 marzo 2001, introdotto dall'art.1, co.51, del D.Lgs. n.190/2012, ha istituzionalizzato, nel nostro ordinamento giuridico, la segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico, dando ad essa una peculiare conformazione giuridica.

a) Soggetto segnalatore

Il Legislatore focalizza la disciplina, sotto il profilo soggettivo, sullo status di dipendente pubblico: la norma, infatti, individua esplicitamente il dipendente non solo come autore della segnalazione, ma anche come beneficiario esclusivo di tutela in termini protezione ed anonimato, garantiti solo al dipendente-segnalatore e non ad altri soggetti (cittadino, fornitore, etc) che informino la PA su illeciti in essa avvenuti.



b) Oggetto

Quale oggetto della segnalazione rilevano non sono solo i reati ma anche ogni tipologia di condotta illecita. Il comma I, infatti, non cita solo la “denuncia all’autorità giudiziaria”, ma anche quella alla Corte dei Conti, nonché l’informazione data al superiore gerarchico, estendendo l’ambito oggettivo della segnalazione tipologie di rilevanza solo amministrativa. L’ulteriore locuzione (“di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”) induce a pensare che non possano costituire oggetto di segnalazioni le informazioni ottenute in via privata. È bene, poi, che il segnalatore valuti, preventivamente, la verosimiglianza e la parvenza di fondatezza della condotta illecita: ove denunci o riferisca fatti privi di concretezza può incorrere, a seconda dei casi, nel reato di calunnia o di diffamazione.

c) Soggetti abilitati a ricevere la segnalazione

L’art.54 bis indica tre “canali”: superiore gerarchico, Corte dei Conti e Autorità giudiziaria.

In particolare, si precisa che la segnalazione potrà essere presentata.

- a) mediante invio a indirizzo di posta elettronica;
- b) a mezzo servizio postale;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile Anticorruzione dell’Ente.

d) Gli strumenti di segnalazione

Esclusa la denuncia all’Autorità che è implicitamente formalizzata, la segnalazione del “Wistleblower” deve consentire di circostanziare le informazioni in suo possesso.

La stessa dovrà indicare: nome e cognome del segnalante, qualifica professionale, la sede di servizio, il recapito telefonico ed indirizzo e-mail, la data ed il luogo in cui si è verificato il fatto (in ufficio o all’esterno dell’ufficio). Dovrà inoltre precisare se le azioni o omissioni commesse o tentate siano: a) penalmente rilevanti, b) poste in essere in violazione del Codice di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare, c) suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale all’Amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico, d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine dell’Amministrazione, e) altro. Requisiti indefettibili per la validità della segnalazione sono l’indicazione di luogo, data e firma, tenuto conto che le segnalazioni anonime devono essere distrutte..

e) Tutele

La Legge, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e il PTPC, articolano la tutela per il dipendente-whistleblower, con le seguenti previsioni:

- l’amministrazione ha l’obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l’identità del segnalante;
- l’identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.



Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;

- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

In riferimento ai principi di responsabilità etica e professionale del pubblico dipendente., si precisa che la segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

Distinti saluti

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Alfonso De Stefano

Firmato digitalmente

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.