



Il Consiglio di Amministrazione

DELIBERAZIONE CONSILIARE N. 32


SEDUTA DEL 26-05-2016

Presidente: Marco Giachetti

Consiglieri: Carlo Mauro Agliardi
Pasquale Cannatelli
Claudio Cogliati
Marco Di Conza (assente)
Nicolas Gallizzi
Paola Pessina
Roberto Satolli (assente)

Con l'assistenza del Segretario Massimo Aliberti

Oggetto: DISCIPLINA IN MATERIA DI TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI
(WHISTLEBLOWER)

Su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Massimo Aliberti 

L'atto si compone di n. 19 pagine di cui n. 16 pagine di allegati parte integrante

Il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione in base alle linee guida del Direttore Generale.

[Atti n. / all.]





Il Consiglio di Amministrazione

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la legge 6.11.2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" che ha modificato, all'art. 1, comma 51, il d.lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", introducendo l'art. 54 bis con lo scopo di favorire l'emersione di condotte illecite all'interno delle pubbliche amministrazioni, tutelando espressamente il dipendente che ne segnali la sussistenza;

RILEVATO che il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT (ora ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) 11.09.2013, n. 72- aggiornato con determinazione n.12 del 28.10.2015, annovera, tra le specifiche misure di prevenzione della corruzione, la tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. Whistleblower), prevedendo alcuni principi generali per l'attuazione dell'istituto al fine di assicurare, nel modo più rigoroso possibile, la garanzia della riservatezza del dipendente che effettui dette segnalazioni;

VISTE le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" di cui la determinazione dell'A.N.A.C. n. 6 del 28.04.2015;

RILEVATO che la Regione Lombardia con delibera di Giunta n. X/4878, del 07.03.2016, ha disposto che gli enti del sistema regionale, di cui l'all. A1 della L.R. 30/2006, si conformino alla disciplina regionale in materia di "whistleblower", approvata con dgr 2871 del 12.12.2014, adottando appositi provvedimenti;

RICHIAMATO il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 della Fondazione IRCCS Ca' Granda, adottato con delibera consiliare n. 9 del 28.01.2016, che prevede tra le misure l'istituto del whistleblower;

PREVIA VOTAZIONE resa ai sensi di legge, da cui risultano n. 6 voti favorevoli su n. 6 votanti,

DELIBERA

per le motivazioni richiamate in premessa:

1. di approvare, in attuazione alla d.g.r. n. X/4878, del 07.03.2016, la "Disciplina in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)", come riportata nell'allegato al presente provvedimento, di cui è parte integrante e sostanziale;





Il Consiglio di Amministrazione

2. di dare atto che il presente provvedimento sarà pubblicato sull'Albo Pretorio della Fondazione IRCCS e sul sito web della Fondazione IRCCS nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Segretario

Massimo Aliberti

Il Presidente

Marco Giachetti

REGISTRATA NEL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI
IN DATA 26.08.2016 N. ... 32





DISCIPLINA IN MATERIA DI TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

(WHISTLEBLOWER)

(D.Lgs. 165/2001, articolo n. 54 bis)





Sommario

1. PREMESSA
2. SOGGETTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
3. MODALITA' DI SEGNALAZIONE
4. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI
5. TUTELA DEL SEGNALANTE
6. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI
7. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE
8. AZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A SEGUITO DI ANALISI SEGNALAZIONI
9. REVISIONE PERIODICA

Allegato n. 1 "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE"

Allegato n. 2 "INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE"





1. PREMESSA

La recente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (**legge 6 novembre 2012, n. 190** e succ. mod. e int.) ha introdotto un nuovo strumento per **facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti pubblici, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva.**

Tale intervento normativo, volto a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, tiene conto sia delle indicazioni fornite da taluni strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese (Convenzione ONU di Merida e Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo) sia degli standard internazionali di contrasto ai fenomeni corruttivi.

La norma di legge che qui interessa è l'**art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"**, introdotto dalla legge n. 190/2012 e successivamente modificato dal d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti":

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 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.

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.

Tale norma ha sancito la tutela per il fenomeno del cosiddetto "whistleblowing", da "whistleblower", letteralmente "colui che soffia il fischiello", parola che nel mondo americano indica il fischio dell'arbitro che segnala il fallo.



AP



La pratica del whistleblowing è nata e si è diffusa nel mondo anglosassone, ad indicare un comportamento positivo di contrasto alla corruzione, attraverso la denuncia, da parte di dipendenti di organizzazioni pubbliche o private, di situazioni interne di cattiva gestione, irregolarità o illiceità in atto.

La segnalazione è espressione di senso civico, in quanto il whistleblower aiuta a prevenire rischi e pregiudizi per l'Azienda e per l'interesse pubblico.

In tale ottica, la nuova disciplina dettata dalla L. n. 190/2012, prevede una particolare tutela in favore del pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei conti o all'ANAC, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui abbia saputo in ragione del rapporto di lavoro.

Infatti, il dipendente non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente ovviamente fuori dai casi di calunnia e/o diffamazione.

La tutela è assicurata mediante il divieto di rivelare il nome del denunciante, mediante la sottrazione della nota contenente la denuncia all'accesso e mediante il divieto di sanzionare, licenziare e sottoporre a misure discriminatorie il denunciante.

L'identità del denunciante può essere resa nota solo ove ciò sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvengono nel **Piano Nazionale Anticorruzione** adottato dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – C.I.V.I.T. – ora Autorità nazionale anticorruzione – **A.N.A.C.**, con **deliberazione n. 72 del 11.09.2013**, e nelle **“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”** di cui la **determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'A.N.A.C.**

Inoltre, la Regione Lombardia con **delibera di Giunta n. X/4878 del 7 marzo 2016**, ha disposto che gli enti del sistema regionale, di cui l'all. A1 della L.R. 30/2006, si conformino alla disciplina regionale in materia di “whistleblower”, approvata con dgr 2871 del 12-12-2014, adottando appositi provvedimenti.

Alla luce di ciò, si è ritenuto di dare piena attuazione alle indicazioni regionali in tema di “whistleblower” formalizzando, mediante apposita disciplina, le modalità di utilizzo dell'istituto già previsto nell'attuale **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione** adottato dalla Fondazione IRCCS Ca'Granda.





2. SOGGETTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

A) Soggetti che possono segnalare

I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi tutti i dipendenti della Fondazione IRCCS Ca'Granda Ospedale Maggiore Policlinico, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione della Fondazione IRCCS Ca'Granda.

B) Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art. 610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
- possono comportare danni patrimoniali all'Amministrazione di appartenenza, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- costituiscono violazioni ai Codici di comportamento (nazionale, approvato con DPR 16.04.2013, n. 62, e della Fondazione IRCCS, adottato con deliberazione consiliare n. 113 del 31.01.2014).

Ai fini delle segnalazioni il dipendente prenderà in considerazione, non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle 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, come precisato dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalla Determinazione dell'ANAC n. 6 del 28 aprile 2015.***

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

C) Soggetto destinatario della segnalazione

È il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPC).



3. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

L'Amministrazione mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni un apposito modulo pubblicato sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (**allegato 1**).

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPC di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui all'**allegato 1**, avverranno con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Amministrazione (**anticorruzione@policlinico.mi.it**) ed accessibile unicamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- mediante il **servizio postale**, con busta chiusa, indirizzata a Fondazione IRCCS Ca'Granda Ospedale Maggiore Polinico – Responsabile della prevenzione della corruzione – via Francesco Sforza 28, 20122 Milano, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- mediante **posta interna**, con busta chiusa da consegnare al Protocollo generale della Fondazione IRCCCS, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente.

Tutte le segnalazioni (sia in chiaro che in forma anonima) sono soggette a protocollazione e conservazione con modalità tali da garantire la massima sicurezza e l'anonimato del segnalante.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Qualora il dipendente rivesta la **qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio**, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il **dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia** alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p. informando il RPC ed il Responsabile delle risorse umane.

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nell'**allegato 2** della presente disciplina che sono state elaborate sulla nota interpretativa al Procuratore Generale presso la Corte dei conti del 2 agosto 2007 (Prot. n. PG/9434/2007/P).





4. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

Il RPC, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro sessanta giorni, ed a tal fine potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPC, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55 bis del D. Lgs. 165/01, o, in alternativa, alla trasmissione, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 bis citato, degli atti all'Ufficio procedimenti disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il RPC trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

Qualora, il Dirigente sovraordinato verifichi che per il fatto ascrivibile al dirigente sia applicabile una sanzione variabile tra il minimo della sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore ai 10 giorni ed il licenziamento disciplinare (con o senza preavviso), l'esercizio della relativa azione e l'adozione degli atti conclusivi del procedimento disciplinare sono attribuite all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4 del D. Lgs. 165/2001.

Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare informerà il RPC dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora, in relazione alla natura della violazione, sussistano le condizioni di legge, il dirigente della struttura interessata o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPC e il Responsabile delle risorse umane.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.





In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La norma citata (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014) prevede altresì, al comma 1, che i **dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite** conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPC, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di **calunnia** (art. 368 c.p.) o **diffamazione** (art. 595 c.p.).

6. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

L'Amministrazione **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 della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, 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 RPC valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto :

- al dirigente 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,

- all'U.P.D. che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il RPC, nella relazione annuale prescritta dall'art.1, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

7. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il RPC intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto del *whistleblowing* mediante la divulgazione, sul portale intranet e comunicazione a mezzo mail (*webmaster*) a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo nonché mediante percorsi formativi.

8. AZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE A SEGUITO DI ANALISI SEGNALAZIONI

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del P.T.P.C. vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il RPC predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

9. REVISIONE PERIODICA

Il presente atto potrà essere oggetto di revisione periodica, anche a seguito di segnalazioni da parte di organismi rappresentativi di utenti e consumatori o delle organizzazioni sindacali.



MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. whistleblower)

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di garantire la 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 L. 241/1990;
- 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.
- la segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

Dati del segnalante

Nome e cognome:	
Qualifica: ¹	
Struttura di appartenenza:	
Telefono	
E-mail:	

Dati e informazioni di segnalazione condotta illecita

Data/periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo	

¹ In caso di pubblico ufficiale, si rammenta l'obbligo di denuncia in caso di illeciti penali o danno erariale.

Natura delle azioni/omissioni commesse o tentate	<input type="checkbox"/> penalmente rilevante; <input type="checkbox"/> in violazione dei Codici di comportamento o altra disposizione disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibile di arrecare un ingiusto pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione di appartenenza o altro ente. <input type="checkbox"/> suscettibile di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'Azienda; <input type="checkbox"/> altro (specificare):
Descrizione del fatto (condotta ed evento)	
Autore/i dell'azione e/o omissione	
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	
Altro:	

Si acconsente, ex D.Lgs 196/2003, al trattamento dei miei dati con le modalità e per le finalità conseguenti alla presente dichiarazione, comunque strettamente connesse e strumentali alla gestione della segnalazione.

(Luogo e data)

(firma)

Allegato 2

INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE



Sommario

1. SOGGETTI TENUTI ALL'OBBLIGO DI DENUNCIA
2. PRESUPPOSTI DELLE DENUNCE
3. CONTENUTO DELLE DENUNCE
4. TEMPI DELLE DENUNCE
5. MODALITA' PROCEDURALI PARTICOLARI
6. ULTERIORI ATTIVITA' AMMINISTRATIVA IN ORDINE AI FATTI DANNOSI





1. SOGGETTI TENUTI ALL'OBBLIGO DI DENUNCIA

La denuncia di fatti dannosi per il pubblico erario è presupposto essenziale per l'attivazione del sistema giurisdizionale diretto all'accertamento di responsabilità amministrative, a garanzia del buon uso delle risorse pubbliche che costituisce un interesse di tutti i cittadini.

La collaborazione da parte dei pubblici apparati è, pertanto, necessaria, anche tenuto conto che l'art. 1, comma 3, della Legge n. 20 del 1994 chiama a rispondere del danno erariale coloro che, con l'aver "omesso o ritardato la denuncia", abbiano determinato la prescrizione del relativo diritto al risarcimento.

Sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte dei Conti (*sezione giurisdizionale*) i soggetti preposti agli uffici che hanno prodotto l'evento dannoso e, per espressa previsione normativa:

- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 RD 1214/1934);
- i Dirigenti responsabili delle strutture amministrative erogatrici di fondi comunitari o degli organismi di controllo della loro gestione in caso di eventuali danni erariali connessi all'utilizzo dei fondi in questione;
- gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, Il comma, del D.P.R. n. 3 del 1957);
- i Dirigenti responsabili degli audit sulla base delle rilevazioni degli auditor (dal manuale di Internal auditing).

Nei confronti dei dipendenti non apicali si configura un dovere di segnalazione nei confronti dei vertici tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

A seguito di ripetuti interventi del Giudice regolatore della giurisdizione è ormai pacifica la sussistenza del potere di cognizione del giudice contabile sulla responsabilità di amministratori o dipendenti per danni causati ad enti pubblici economici ed a società a partecipazione totalitaria pubblica, operante in house.

2. PRESUPPOSTI DELLE DENUNCE

Il presupposto perché sorga l'obbligo di denuncia è il verificarsi di un fatto dannoso per la finanza pubblica.

L'obbligo è legato alla conoscenza o alla possibilità di conoscenza dei presunti fatti dannosi, attraverso l'uso dell'ordinaria diligenza professionale, che può essere pretesa dal soggetto obbligato, in considerazione della qualifica e delle funzioni concretamente espletate.

Il danno, per far sorgere l'obbligo di denuncia, deve essere concreto ed attuale, con esclusione dall'obbligo dei fatti aventi solo potenzialità lesiva.



3. CONTENUTO DELLE DENUNCE

La denuncia deve contenere:

1. l'indicazione del fatto dannoso (descrizione del comportamento dannoso e/o del procedimento amministrativo seguito evidenziando le illegittimità o le diseconomie gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti);
2. l'importo del presunto danno subito dall'erario, ove ciò risulti da fatti conosciuti, ovvero, se tale elemento non sia determinabile esattamente nel suo ammontare, può essere indicata una stima. Tale stima dovrà essere effettuata sulla base dei dati dell'esperienza amministrativa nel settore, oppure l'amministrazione potrà fornire, se in condizione, parametri per la determinazione in via equitativa del danno medesimo (ex art. 1226, c.c.);
3. l'indicazione nominativa di coloro cui possa essere presuntivamente imputato l'evento lesivo (si tratta tuttavia di un elemento facoltativo della denuncia, tranne i casi in cui sia chiara la partecipazione di determinati soggetti ai fatti dannosi come ad es. nel caso di condanne penali); facoltativa è la rappresentazione di motivate valutazioni circa la colpevolezza di questi ultimi.

4. TEMPI DELLE DENUNCE

La denuncia, una volta verificatosi l'evento lesivo, deve essere immediata e deve essere effettuata sulla base degli atti in possesso dell'amministrazione. Rimane assegnata al successivo momento dell'attività giudiziaria istruttoria l'acquisizione di ulteriori elementi.

La denuncia deve essere anche completa; una denuncia priva di completezza, per quanto immediata, dilata comunque i tempi per l'effettiva azionabilità della pretesa risarcitoria.

Nei casi in cui i fatti che possano comportare responsabilità amministrativa vengano a conoscenza dell'amministrazione, a causa di iniziative assunte dall'Autorità giudiziaria penale, l'amministrazione - che, peraltro, indipendentemente dalle iniziative assunte in sede penale, conserva propri autonomi poteri di inchiesta amministrativa - in considerazione del possibile dilatarsi dei tempi dell'indagine penale, è tenuta a denunciare immediatamente alla competente Procura presso il giudice contabile, con comunicazione documentata, gli eventi di cui è venuta a conoscenza.

La denuncia, in tali specifici casi, potrà essere inoltrata alla Procura regionale presso la Corte dei Conti "allo stato degli atti" e per quanto consti all'amministrazione, salvo riferire successivamente e in modo più esaustivo sugli sviluppi che la vicenda avrà avuto nella distinta sede penale.





5. MODALITA' PROCEDURALI PARTICOLARI

E' prevista una procedura più snella per l'assolvimento dell'obbligo di denuncia che consiste nell'inoltro da parte delle amministrazioni alla Procura presso la Corte dei Conti territorialmente competente, a cadenza periodica (semestrale), di un sintetico rapporto-denuncia che segnala gli eventi dannosi verificatisi.

6. ULTERIORE ATTIVITA' AMMINISTRATIVA IN ORDINE AI FATTI DANNOSI

La Pubblica Amministrazione ha facoltà di "costituire in mora", mediante intimazione o richiesta scritta, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 1219 e 2943 del codice civile, i responsabili del danno, al fine di interrompere la decorrenza del termine di prescrizione; l'amministrazione ha anche il potere - nelle more di decisioni definitive del P.M. presso il giudice contabile - di assumere proprie iniziative nei confronti del dipendente per conseguire, in via amministrativa, la rifusione del danno. Tale, eventuale, circostanza va tempestivamente segnalata al P.M. contabile competente.

L'obbligo di denuncia non si esaurisce con la segnalazione dell'evento, ma importa il dovere di riferire costantemente alla Procura regionale competente - anche in assenza di specifiche sollecitazioni - in merito ai successivi sviluppi della questione, trasmettendo:

- i risultati di ulteriori indagini disposte di propria iniziativa dall'amministrazione;
- i dati concernenti l'instaurazione di giudizi penali, civili, amministrativi o controversie arbitrali;
- e sentenze pronunciate nei vari gradi di giudizio, in copia integrale autenticata, con la precisazione se esse siano passate in giudicato o siano state impugnate.

