

- **Whistleblowing**

Per “whistleblowing” si intende quel complesso di norme che disciplinano la tutela offerta ad un lavoratore che nell’ambito delle sue attività sia venuto a conoscenza di un illecito che decide di denunciare, esponendosi al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie. La tutela del dipendente pubblico che segnala tali illeciti è disciplinata dall’art. 54-bis del D. Lgs n. 165 del 2001, inserito dall’art. 1, comma 51, L.

6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall’art. 31, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, come oggi vigente a seguito delle modifiche sostanziali apportate dall’art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179.

La segnalazione del whistleblower deve essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Crog attraverso mail dedicata ( [whistleblowing@odgumbria.it](mailto:whistleblowing@odgumbria.it)) e contenere informazioni funzionali a circostanziare quanto più possibile l’accaduto, ossia:

1. le generalità del segnalante con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ente;
2. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e se note, il tempo e il luogo in cui i fatti sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi utili per identificare il soggetto che ha posto in essere l’illecito;
4. la specificazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti e/o di eventuali documenti a conferma della fondatezza della segnalazione e/o di ogni altra informazione utile per un riscontro dei fatti segnalati.

Il whistleblower può denunciare il fatto per iscritto oppure a voce.

L’RPCT è tenuto alla riservatezza dell’identità del segnalante ai sensi dell’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 riguardante la tutela del dipendente pubblico.

A seguito della segnalazione l’RPCT verifica sommariamente la fondatezza e la credibilità dei fatti descritti nella segnalazione e può decidere, in caso di manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. Qualora all’esito della verifica la segnalazione risulti fondata la Responsabile, in base alla natura della violazione,

provvede a inoltrarla ai soggetti competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti ossia:

- all'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- all'Autorità Giudiziaria e all'Anac per profili di rispettiva competenza;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Alla luce delle norme vigenti, il whistleblower non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del whistleblower è comunicata in ogni caso all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel Cnog. L'Anac informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. Per le medesime ragioni protettive, la segnalazione deve ritenersi sottratta anche all'accesso civico generalizzato, regolato dal d.lgs. n. 33 del 2013.