



ISTITUTO COMPRENSIVO MONTE ROSELLO BASSO - SASSARI

SCUOLA DELL'INFANZIA – SCUOLA PRIMARIA – SCUOLA SECONDARIA 1° GRADO

P.zza Sacro Cuore n. 16 – 07100 SASSARI

Tel. +39 079.241380 +39 079.2590051 - fax +39 079.2590213

e-mail: ssic850002@istruzione.it PEC: ssic850002@pec.istruzione.it C.F. 92128490908

LE CONDOTTE ILLECITE E LA LORO SEGNALAZIONE (c.d. *Whistleblower*)

Ciascun dirigente scolastico garantisce il rispetto delle disposizioni dell'articolo 54 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 individuando gli strumenti per la formulazione di segnalazioni da parte del dipendente che segnali "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro che consentano il rispetto delle condizioni di tutela dei dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. Il P.T.P.C. individua il R.P.C. quale destinatario delle segnalazioni e indica le modalità con cui tali segnalazioni possono essere presentate dai dipendenti nel rispetto delle forme di tutela previste dal menzionato articolo 54 bis, si deve intendere alternativo/aggiuntivo ai canali individuati dal testo normativo medesimo".

Pertanto, "il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, può segnalare l'illecito al proprio Dirigente Scolastico e alle diverse autorità giudiziarie e inoltrare la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione".

Pertanto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 tutela il dipendente che segnali "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro" nonché quelle notizie che siano state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. A titolo meramente esemplificativo, le condotte illecite da segnalare potrebbero essere: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Lo spirito della norma vuole incentivare la collaborazione di chi lavora nelle amministrazioni per l'emersione dei fenomeni illeciti, pertanto, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. E' sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga "altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito" nel senso sopraindicato.

L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, comunque, fissa un limite alla predetta tutela nei "casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile".

Il dipendente deve essere "in buona fede". Di conseguenza la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

In conclusione, l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- 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.
- Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A e il PTPC dell'USR Sardegna (link nel sito dell'Istituzione scolastica Sezione Amministrazione Trasparente).

I dipendenti dell'Istituto Comprensivo Monte Rosello basso, qualora siano venuti a conoscenza di situazioni di illecito o di irregolarità in ragione del rapporto di lavoro, devono utilizzare per le segnalazioni l'allegato al presente documento, **Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001** e scaricabile dal sito istituzionale dell'istituto all'indirizzo <https://www.icmonterosellobasso.gov.it/trasparenza/accesso-civico/>

Le segnalazioni, pertanto, devono essere presentate esclusivamente compilando il modulo allegato e devono essere sottoscritte dal segnalante.

Eventuali **segnalazioni anonime**, anche se presentate utilizzando il prescritto modulo, non verranno prese in considerazione perché mancano di un contenuto obbligatorio per legge. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. Allo stesso modo in presenza di ipotesi di danno erariale, la segnalazione non esonera dal presentare denuncia alla procura della Corte dei Conti quei soggetti della PA obbligati dalle norme a tale adempimento.

L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 impone la tutela del dipendente che segnali "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro". In pratica, tutto quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, nonché quelle notizie che siano state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. A titolo meramente esemplificativo, le condotte illecite da segnalare potrebbero essere: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Lo spirito della norma vuole incentivare la collaborazione di chi lavora nelle amministrazioni per l'emersione dei fenomeni illeciti, pertanto, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. E' sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga "altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito" nel senso sopra indicato.

L'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, comunque, fissa un limite alla predetta tutela nei "casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile".

Il dipendente deve essere "in buona fede". Di conseguenza la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

Il PIANO TRIENNALE REGIONALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016/2018 DELL'UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SARDEGNA (PTPC) individua il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) nella figura del Direttore Generale dell'Ufficio scolastico regionale. "Considerato l'ambito territoriale particolarmente esteso, al fine di agevolare il R.P.C., i Dirigenti degli Uffici V, VI, VII e VIII dell'U.S.R. Sardegna operano quali Referenti del R.P.C.. Il Responsabile della Trasparenza (R.T.) è individuato in ciascun Dirigente scolastico delle Istituzioni Scolastiche della Sardegna.

- 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.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A e il PTPC dell'USR Sardegna (link nel sito dell'Istituzione scolastica Sezione Amministrazione Trasparente)

I dipendenti dell'Istituto Comprensivo Monte Rosello basso qualora intendano situazioni di illecito o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, devono utilizzare per le segnalazioni il **Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001** allegato al presente documento e scaricabile dal sito istituzionale dell'istituto all'indirizzo **amministrazione trasparente altri contenuti > [Modulo segnalazione illeciti](#)**

Le segnalazioni, pertanto, devono essere presentate esclusivamente compilando il modulo allegato e devono essere sottoscritte dal segnalante. Eventuali segnalazioni anonime, anche se presentate utilizzando il prescritto modulo, non verranno prese in considerazione perché mancano di un contenuto obbligatorio per legge; saranno, perciò, trattate come tutte le altre segnalazioni anonime.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti. Allo stesso modo in presenza di ipotesi di danno erariale, la segnalazione non esonera dal presentare denuncia alla procura della Corte dei Conti quei soggetti della PA obbligati dalle norme a tale adempimento.

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione spettano, nella presente procedura, al Dirigente Scolastico che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni opportuna attività compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, a seguito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Dirigente Scolastico, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

1. inviare l'esito dell'accertamento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) dell'USR Sardegna e al Referente del R.P.C dell' UAT provinciale;
2. adottare i provvedimenti di competenza con particolare riferimento all'esercizio dell'azione disciplinare in presenza dei relativi presupposti;
3. presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.