



# Il regolamento per le segnalazioni Whistleblowing dell'INGV

Hanno contribuito:

M.V. Intini, V. Gallotti, V. De Paola, M. Sbarra, S. Salvi

Presentano:

M.V. Intini, S. Salvi



# Contenuti del seminario

- Saluti
- Origini e inquadramento normativo del *Whistleblowing*
- Scopo di un regolamento *Whistleblowing*
- Il regolamento *Whistleblowing* INGV
- Illustrazione dei principali articoli
- Illustrazione della piattaforma digitale per le segnalazioni

# Origini e inquadramento normativo del *Whistleblowing*

- La figura del cd. *whistleblower* (“colui che soffia il fischietto”) è stata elaborata negli Stati Uniti d’America per indicare l’individuo che denuncia attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiama la figura dell’arbitro che “soffia” il fischietto per segnalare un “fallo”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito. In una accezione più ampia, dunque, il “*whistleblower*” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa (quindi da “interno”) “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.
- Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 90, lo Stato italiano ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e modificato altre disposizioni trasposte prevedendo, tra l’altro, che nel sistema oggetto di regolamentazione debbano essere adottate procedure volte ad incentivare segnalazioni interne di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni in materia di antiriciclaggio da parte del personale dipendente. Si tratta di misure in linea con le recenti modifiche introdotte nel Testo Unico Bancario e nel Testo Unico della Finanza.
- Ai fini della disciplina del *whistleblowing*, per “dipendente pubblico” si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico, ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile. La disciplina del *whistleblowing* si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.



# Scopo di un regolamento *Whistleblowing*

- La finalità del *Whistleblowing* è quello di consentire alla pubblica amministrazione di venire a conoscenza di situazioni di rischio e di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di *Whistleblowing* contribuisce a individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'azionariato da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

# Il regolamento *Whistleblowing* INGV

- In ragione di quanto sopra, anche l'INGV ha ritenuto opportuno dotarsi di un Regolamento *Whistleblowing*, finalizzato, come previsto dall'art. 1, a:
  - a) promuovere all'interno dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (di seguito denominato "INGV") la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra l'Istituto ed il suo personale;
  - b) incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
  - c) fornire informazioni sulla corretta trasmissione delle segnalazioni, sul loro possibile contenuto, sui destinatari e sulle forme di tutela del segnalante previste dall'ordinamento.



# Art. 3 - Oggetto della segnalazione

1 - Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- che violano i Codici di comportamento o altre disposizioni dell'INGV;
- sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'INGV o ad altra P.A.;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'INGV;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o all'ambiente.

## Art. 3 - Oggetto della segnalazione

2 - Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il *whistleblower* abbia conoscenza diretta.

3 - La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede ...

4 – Sono vietate:

- segnalazioni che attengano ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa del soggetto segnalato;
- segnalazioni di natura discriminatoria, riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- ...



## Art. 4 - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione ... non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa vigente.

TAR Campania, Sez. VI, sentenza 23 maggio – 8 giugno 2018, n. 3880

# Art. 7 – Gestione della segnalazione

- 1 - La segnalazione è gestita dal RPCT
- 3 - Il RPCT avvia una istruttoria sommaria, mantenendo la riservatezza
- 6 - Se i fatti sono fondati, il RPCT , in relazione ai profili di illiceità, invia l'istruttoria a:
  - Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito;
  - Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
  - Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.AC., per i profili di competenza;
  - Dipartimento della Funzione Pubblica.
- 7 - Se i fatti segnalati non sono verificabili, non pertinenti o non fondati, il RPCT archivia
- 9 - Il procedimento deve concludersi al massimo entro 120 giorni dalla ricezione. Il RPCT comunica al segnalante l'esito dell'istruttoria.



# Art. 9 - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

- 1 - ... l'**identità del whistleblower è sempre protetta**, anche nei rapporti con i terzi cui l'INGV dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.
- 2 - Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria **sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza** dell'identità del segnalante.
- 4 - La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti.
- 5 - Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della Funzione Pubblica, il RPCT dovrà evidenziare che si tratta di una segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, che necessita di una tutela rafforzata della riservatezza .

# Art. 10 - Tutela del *whistleblower*

1 - L'INGV si impegna a:

- tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;
- reprimere eventuali ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti.

2 - Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata al RPCT.

3 - Il RPCT segnala quanto accaduto al Dirigente del dipendente che ha operato la discriminazione. Il Dirigente valuta se adottare provvedimenti per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e se avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Entro 60 giorni il Dirigente riferisce al RPCT.



## Art. 12 - Obblighi del personale INGV

- 1 - Il personale dipendente è tenuto alla massima collaborazione col RPCT e/o con i soggetti dallo stesso delegati durante l'istruttoria.
- 2 - Il dipendente che, essendo a conoscenza di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, nega senza giustificato motivo la collaborazione all'istruttoria, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.



# La piattaforma digitale

- La pagina web della piattaforma online può essere raggiunta dal sito INGV, sezione *Amministrazione Trasparente / Prevenzione della Corruzione*
- Per ulteriore riservatezza è possibile usare il [TOR Browser](#) (non dalla rete interna INGV) che nasconde l'indirizzo IP
- L'appendice al Regolamento riporta le istruzioni per l'invio di una segnalazione

<https://whistleblowing.rm.ingv.it>



## Come va il WB in Italia

A questo link è possibile visionare il secondo monitoraggio nazionale sull'applicazione del whistleblowing – ANAC, 2017

[https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower/\\_presentSecondoMonitoraggioNaz](https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower/_presentSecondoMonitoraggioNaz)

Il bilancio è sostanzialmente positivo, con un trend in crescita per quanto riguarda i benefici sulla P.A.



Domande ?