Circolare n. 01 / 2015

Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Ai Dirigenti/Direttori delle Unità
Organiche e Strutture del CNR

Al Personale del CNR

e, p.c. Al Presidente

Ai Componenti del Consiglio di Amministrazione

Ai Componenti del Consiglio Scientifico

All' Organismo indipendente di valutazione

Alle Organizzazioni Sindacali

**Oggetto**: Attuazione del P.T.P.C 2014 - 2016. Circolare informativa in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 51 della L. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione, nonché dal P.T.P.C. 2014-2016 e dal Codice di comportamento dell'ente, la presente Circolare, predisposta di concerto con il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, illustra le modalità con cui i dipendenti e collaboratori del CNR possono effettuare la segnalazione di condotte illecite (cosiddetto *whistleblowing*).

Nelle more del perfezionamento della procedura informatica che consentirà al segnalante di trasmettere la segnalazione in modalità criptata, con generazione automatica da sistema di un codice a copertura dell'identità dello stesso, si potrà procedere all'invio delle segnalazioni tramite e-mail (oltre che alla casella elettronica riservata esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione whistleblower@cnr.it) ad apposito indirizzo associato al dirigente/direttore dell'ufficio di afferenza. Si specifica che detto indirizzo presenta il seguente formato whistleblower.[acronimo ufficio/istituto/dipartimento]@cnr.it (ad es. per inviare una segnalazione al direttore dello IASI, l'indirizzo da utilizzare sarà whistleblower.iasi@cnr.it).

A regime la sopra citata procedura informatica convoglierà in automatico le segnalazioni agli indirizzi sopra indicati. Il direttore/dirigente della struttura destinataria dovrà avere la massima cura e responsabilità, soprattutto nella fase transitoria, a garantire che non sia indebitamente rivelata l'identità del segnalante."

Giova al riguardo rammentare che l'identità del segnalante, nell'ambito del procedimento disciplinare non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. A regime la procedura consentirà al Responsabile della prevenzione della corruzione e al dirigente/direttore che ha avviato il procedimento disciplinare di conoscere, mediante richiesta a sistema, l'identità del segnalante.

Si sottolinea che a maggior tutela della riservatezza rispetto a quanto esplicitamente richiesto dalla normativa:

a) il responsabile della prevenzione ed il dirigente/direttore potranno conoscere l'identità del segnalante solo attraverso la succitata procedura;
b) la procedura traccerà le richieste di accesso all'identità del segnalante;
c) gli amministratori di sistema ed il personale che sviluppa la procedura non saranno in grado di accedere all'identità del segnalante.

Eventuali quesiti in ordine alla tematica trattata dovranno essere formulati via e-mail all'indirizzo whistleblower@cnr.it e all'indirizzo prodis@pec.cnr.it

IL DIRETTORE GENERALE
Responsabile della prevenzione della corruzione

InfoCert Firmato digitalmente da Paolo Annunziato

---

*All .1 - Modello di denuncia*
*All. 2 - Elenco Acronimi strutture CNR*

# Consiglio Nazionale delle Ricerche

DIREZIONE CENTRALE GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio Procedimenti Disciplinari

**Al** **Direttore Generale**
**CNR Sede**

***OGGETTO***: Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)

Con l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 è stata introdotta una misura, il "Whistleblower", finalizzata a favorire l'emersione di fatti illeciti.

Il dipendente pubblico che denuncia un fatto illecito, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, all'autorità, all'A.N.A.C., alla Corte dei Conti o riferisce ad un suo superiore gerarchico, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria. A tal proposito l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, ad eccezione del fatto che la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

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.

L' A.N.A.C. "Autorità Nazionale Anti-Corruzione" ha approvato con delibera n.72/2013 il Piano nazionale Anticorruzione che, al capitolo 3, paragrafo 1, punto 11, prescrive l'obbligo per tutte le amministrazioni (con l'adozione del P.T.P.C.) di adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché venga attuata in concreto la tutela del dipendente che intenda effettuare segnalazioni, al fine di evitare che lo stesso ometta di far conoscere i casi di illecito per timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Ciò si realizza mediante l'introduzione di tre fondamentali obblighi:

1. la riservatezza a carico di tutti coloro che vengono a conoscenza per motivi di ufficio della segnalazione;

Piazzale Aldo Moro, 7
00185 Roma
tel.06.4993.3649 - fax. 06.4993.2691
prodis@pec.cnr.it

Consiglio Nazionale delle Ricerche

DIREZIONE CENTRALE GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio Procedimenti Disciplinari

2. il divieto di sanzionare, licenziare o sottoporre a misure discriminatorie il dipendente che ha denunciato e/o riferito un fatto illecito;

3. il divieto del diritto di accesso, ai sensi dell'art. 22 della Legge 241/1990, della denuncia che non può essere oggetto di visione né di estrazione copia da parte dei richiedenti.

In applicazione delle norme sopra citate, il CNR oltre ad adottare con la delibera n. 18/2014 il prescritto Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, ha approvato il Codice di Comportamento del CNR (delibera n. 132/2014), parte integrante del Piano stesso, che all'art. 13 contempla in concreto gli obblighi di cui sopra.

Si sottolinea che la violazione alle norme del P.T.P.C. comporta responsabilità disciplinare con conseguente irrogazione di sanzioni disciplinari.

In considerazione di quanto suesposto si richiama l'attenzione sulla circostanza che chiunque venga a conoscenza, in ragione del rapporto in essere con il CNR, di fatti illeciti, precisando che per fatto illecito non si intende solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal codice penale ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione con violazione del codice di comportamento o del codice disciplinare, ha l'obbligo di denunciare il fatto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) per il tramite, **di regola (salvo che il fatto oggetto di segnalazione non sia correlabile in qualche modo con la struttura di appartenenza o che riguardi direttamente il titolare responsabile della struttura dirigenziale),** del Dirigente/Direttore della Struttura di afferenza (e altresì all'Autorità Giudiziaria per le ipotesi di illecito penale).

La denuncia può essere effettuata in forma scritta e trasmessa via mail alla casella elettronica riservata esclusivamente al R.P.C., all'indirizzo whistleblower@cnr.it e a quella dei Dirigenti/Direttori di afferenza all'indirizzo: whistleblower.dirigente/direttore.ufficio/istituto/dipartimento@cnr.it utilizzando il modello allegato alla presente. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al R.P.C. con modalità di cui sopra.

Piazzale Aldo Moro, 7
00185 Roma
tel.06.4993.3649 - fax. 06.4993.2691
prodis@pec.cnr.it

Consiglio Nazionale delle Ricerche

DIREZIONE CENTRALE GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio Procedimenti Disciplinari

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 gg dal ricevimento della segnalazione, informa il segnalante dell'esito o dello stato degli accertamenti stessi.

La Legge tutela l'anonimato del segnalante nei confronti dei soggetti denunciati, non il suo anonimato in assoluto. Pertanto le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se presentate tramite le modalità previste, non possono essere prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma vanno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti connotati di una qualche gravità e comunque con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* resta necessariamente impregiudicata nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Si ricorda comunque che ai sensi dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, come anche ai sensi dell'art 17, comma 7, del Codice di comportamento del CNR, incombe sui Dirigenti/Direttori l'obbligo di avviare l'azione disciplinare, nei termini perentori previsti dalla normativa vigente (20 gg.), per le violazioni commesse dal personale afferente alla propria struttura che comportano l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni e altresì l'obbligo di segnalare (entro il termine di 5 giorni dalla conoscenza del fatto) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari le violazioni più gravi per le quali è prevista invece la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni (dandone altresì comunicazione all'interessato).

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai responsabili non aventi qualifica dirigenziale (a cui compete comunque un obbligo di segnalazione dell'illecito al Dirigente/Direttore di

Piazzale Aldo Moro, 7
00185 Roma
tel.06.4993.3649 - fax. 06.4993.2691
prodis@pec.cnr.it

Consiglio Nazionale delle Ricerche

DIREZIONE CENTRALE GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio Procedimenti Disciplinari

afferenza) si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Si richiama infine l'attenzione sull'obbligo di comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione whistleblower@cnr.it e all'Ufficio procedimenti disciplinari (prodis@pec.cnr.it) l'avvio e la conclusione dell'azione disciplinare (anche di quelli conclusi con archiviazione ) di competenza dei Dirigenti/ Direttori ai fini del monitoraggio previsto nel Piano anticorruzione.

IL RESPONSABILE f.f.
*Dott. Angelo Grisanti*

Piazzale Aldo Moro, 7
00185 Roma
tel.06.4993.3649 - fax. 06.4993.2691
prodis@pec.cnr.it