

AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE E RESPONSABILE ANTICORRUZIONE –

IL WHISTLEBLOWING

ATTIVITA' DI PREVENZIONE AD OGNI FORMA DI CORRUZIONE E PER LA PIENA CONSAPEVOLEZZA DI UNA CULTURA DELL'ETICA NEL SERVIZIO PUBBLICO

Premessa

La legge n. 190/2012, in tema di prevenzione della corruzione prevede una serie di misure finalizzate alla prevenzione della corruzione: prevenire, significa adottare comportamenti virtuosi prima che il fenomeno corruttivo possa realizzarsi.

E' quindi quanto mai importante lavorare in tema di prevenzione.

La misura più significativa introdotta dalla legge del 2012 è certamente quella dello "wistleblowing", uno strumento messo a disposizione del dipendente pubblico perché avvenga quel cambiamento culturale, sia interno che nei cittadini stessi, finalizzato alla creazione di un atteggiamento positivo ed ad un nuovo modo d'essere dipendente pubblico in Italia

IL "wistleblowing" – che cosa è

Il wistleblowing è un istituto di prevenzione della corruzione mutuato dai paesi anglosassoni, che l'ordinamento italiano ha fatto proprio in osservanza ad obblighi convenzionali liberamente assunti con altri Stati nell'ambito, tra l'altro , delle Nazioni Unite.

Letteralmente la parola in italiano è tradotta con l'espressione "soffiatore di fischiello" e consente al dipendente pubblico di segnalare eventuali frodi, o pericoli di illeciti all'interno del proprio luogo di lavoro. La ratio di tale strumento consiste nel fatto che proprio il dipendente è il candidato ideale per segnalare irregolarità; le stesse che fino ad ora, è un dato certo, sono state occultate non per connivenza, ma per pigrizia, ignoranza, frustrazione di non vedere un seguito, nonché per il timore di ritorsioni.

Il wistleblower cosa segnala e come lo fa?

Il wistleblower è il soggetto che, a fronte di condotte illecite o fraudolente all'interno di un'amministrazione pubblica, si fa carico di segnalare al proprio dirigente o alle autorità competenti la situazione irregolare.

Il fine è quello di riportare le procedure amministrative ed i comportamenti dei dipendenti pubblici sui binari della legalità.

Lo whistleblowing non è uno strumento di vendetta del dipendente, non è preordinato all'accertamento di un diritto denegato al segnalante, perché per questo esiste il giudice.

Il Responsabile anticorruzione nella struttura o l'organo gerarchicamente superiore si fanno carico, grazie alla segnalazione, di fronteggiare il rischio che una certa situazione possa ripetersi nel futuro, intervenendo affinché la pubblica amministrazione adotti misure di prevenzione del rischio di corruzione.

La segnalazione è disponibile su internet, nel sito del Ministero dell'Interno. Compilato on line il modello, esso va inviato con i dati anagrafici di chi segnala.

Purtroppo l'esperienza italiana del "segnalante" è stata deludente. La stessa Autorità Anticorruzione riconosce che questo importante strumento è stato ben poco usato, per quanto in continuo incremento.

Sicuramente il primo aspetto riguarda la conoscibilità dello strumento. Ben poca pubblicità è stata data e il Comando di Lecco con il presente lavoro sta intervenendo.

L'altro, il più delicato, coglie la sfera delle qualificazioni di tale strumento, spesso etichettato come spione, delatore, traditore e circondato dalla diffidenza.

Purtroppo i pubblici dipendenti avvertono ancora l'utilizzo di questo strumento come fattore di problemi con colleghi, sono diffidenti sul fatto che il sistema possa garantire loro veramente una forma di tutela, preferendo l'anonimato.

Le "segnalazioni", per esperienza, purtroppo sono sempre avvenute nella forma di anonimato e spesso per questioni personali.

Non è questo né lo spirito né la ratio della normativa.

Il Comando di Lecco è aperto alla ricezione di segnalazioni, mediante il suo Responsabile – dott. ing. Roberto Ghio – e lo scrivente.

Il segnalante può utilizzare più canali di segnalazione: adire al Responsabile oppure compilare il modulo ed inviarlo, senza alcuna gerarchia o altra formalità.

Occorrerebbe tener conto che la condizione di debolezza di questo strumento richiederebbe un trattamento integrato, di accompagnamento ed aiuto per il segnalante. Purtroppo questo è ancora non previsto nel nostro ordinamento.

Questo non è lo spirito con il quale lo strumento è stato introdotto in Italia: l'obiettivo era ed è quello di richiamare l'attenzione verso le autorità interne ed esterne su condotte di illegalità, di abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato di ottenere vantaggi privati.

Sulla protezione del whistleblowing

Un punto di caduta di questo strumento, che fa fatica ad integrarsi nel nostro sistema, è legato al tema della protezione del segnalante. Sul punto, l'Autorità dibatte fra la scelta dell'anonimato (attualmente non in vigore) e la scelta identificativa. Si ritiene, ad esempio, che premiare l'anonimato dia luogo a segnalazioni meno affidabili, sebbene in numero maggiore.

C'è un problema sostanziale: il whistleblowing scatena una serie di conflitti di interesse e coinvolge lealtà dovute a situazioni di status. Manca una norma che tuteli adeguatamente la riservatezza senza comprimere l'interesse dell'ente e la sua reputazione.

E' difficile un bilanciamento fra interessi contrapposti, fra il diritto dell'ente a pretendere fedeltà, riservatezza e discrezione da parte dei propri dipendenti e il diritto alla libertà.

Proprio per questo più voci autorevoli stanno spingendo per una normativa che disciplini tale contrapposizione di interessi in gioco.

Conclusioni

Lo strumento dello whistleblowing è un istituto insostituibile di prevenzione alla corruzione, come peraltro dimostrato dall'esperienza europea.

Anche in Italia, sebbene iniziato in sordina, le segnalazioni aumentano di anno in anno. Sebbene ancora siano tante le segnalazioni anonime, segno di diffidenza per timore di ritorsioni, lo strumento inizia ad essere conosciuto, così come sta facendo il Comando di Lecco.

Rompere omertà consolidate è l'obiettivo di questo strumento ancora fragile, non perchè da perfezionare, ma perchè da comprendere e conoscere.

La conoscenza è lo strumento attraverso il quale esso può essere utilizzato.

Esso consente, se sostenuto da una cultura dell'etica, così come si sta muovendo il Comando di Lecco mediante una formazione in itinere, un continuum di interventi, finalizzati a realizzare una pubblica amministrazione virtuosa, di portare a piena realizzazione la trasparenza e l'integrità; di far emergere situazioni di disfunzione, di irregolarità che nuocciono all'efficacia dell'azione amministrativa e che rischiano di trascinare l'ente dinanzi al giudice penale – o peggio – per colpa di uno o di pochi – di dare discredito alla pubblica amministrazione.

Il legislatore, con il whistleblowing, ha introdotto in Italia questo nuovo modo di essere dipendente pubblico, il quale con le proprie segnalazioni può richiamare l'attenzione delle autorità – interne o esterne all'ente di appartenenza – su condotte di illegalità, non solo penalistica, di corruzione, nei termini di comportamenti di maladministration, al fine di ricondurre l'azione pubblica a profili virtuosi.

Il civil servant è attore principale e consapevole che dalla buona condotta di tutti nasce una nuova pubblica amministrazione, trasparente, efficace ed efficiente.

Giugno 2017

IL COMANDANTE PROVINCIALE

Dott. ing. Roberto Toldo

