

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI
DI FATTI ILLECITI E/O IRREGOLARITÀ
E PER LA TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER***

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. SCOPO DEL REGOLAMENTO.....	3
2. SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LE SEGNALAZIONI.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	5
8. TUTELA DEL SEGNALANTE	7
9. RESPONSABILITA DEL SEGNALANTE	8
10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE	8
11. TRASPARENZA	8
12. VALIDITA'.....	9

PREMESSA

In Italia l'istituto giuridico del *whistleblowing* è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*». La *ratio* della norma è la tutela del dipendente che segnala illeciti da possibili azioni discriminatorie o ritorsive.

Con il termine "*whistleblower*" si intende, invece, il dipendente pubblico che segnala illeciti, di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 *bis* del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è intervenuta con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)*" per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti - anche tecnici - da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla Legge 30 novembre 2017 n. 179, "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

ANAC, con la delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha adottato lo "*Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 155/2001 (c. d. whistleblowing)*", superando le precedenti disposizioni, i cui effetti si intendono cessati.

1. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, aggiornato con le indicazioni di cui alla deliberazione ANAC n. 469/2021, revisiona il modello precedentemente adottato da ATS Insubria con deliberazione n. 159 del 22.03.2016.

Scopo del regolamento è quello di disciplinare le modalità di segnalazione di illeciti e/o irregolarità nonché le garanzie a tutela del segnalante poste in essere da ATS Insubria.

2. SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo dai soggetti previsti dall'art. 54-*bis*. e pertanto:

- ✓ i dipendenti di ATS Insubria, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro determinato;
- ✓ i collaboratori dell'Agenzia, con qualsiasi rapporto di lavoro (autonomo, di consulenza, di collaborazione);
- ✓ i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Agenzia.

Le segnalazioni di condotte illecite effettuate da altri soggetti non rilevano ai fini del presente regolamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'articolo 54*bis* del D.lgs. n. 165/2001 prevede che il dipendente pubblico possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in regione del rapporto di lavoro".

L'oggetto della segnalazione è quindi ampio e comprende, oltre alle fattispecie delittuose di cui al Libro II, Titolo II del Codice penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione), anche le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

In particolare, sono oggetto di segnalazioni tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;
- ✓ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altro ente pubblico;
- ✓ suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le segnalazioni non possono infine riguardare situazioni di carattere personale o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle norme ed alle procedure specifiche vigenti.

4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche/accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

In ragione di ciò, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- ✓ generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Agenzia;
- ✓ completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare colui il quale ha attuato i fatti segnalati;

- ✓ indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante - e non riferiti da altri - e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. La segnalazione priva delle indicazioni richieste non potrà utilmente essere presa in carico, qualora non venga diversamente utilmente circostanziata.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54**bis** del D.lgs. 165/2001. Potranno essere oggetto di ulteriori verifiche se relative a fatti gravi e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

6. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

ANAC, con la delibera n. 6 del 2015, ha individuato quale strada prioritaria per tutelare la riservatezza del segnalante, la gestione informatizzata delle segnalazioni.

A tale fine le segnalazioni dovranno essere effettuate:

- ✓ **prioritariamente** mediante l'utilizzo della piattaforma web accessibile dal sito istituzionale dell'Agenzia;
- ✓ **in alternativa** le segnalazioni potranno pervenire secondo le seguenti modalità:
 - mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a ATS DELL'INSUBRIA - VIA O. ROSSI, n. 9 - 21100 VARESE, con la dicitura RISERVATA PERSONALE AL RESPONSABILE PER LA CORRUZIONE;
 - mediante posta interna, con busta chiusa da consegnare al Protocollo generale, con le stesse modalità di cui al punto precedente.

Le segnalazioni esterne alla piattaforma informatica andranno rese su modulo dedicato (Allegato 1) che dovrà essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPCT di poter compiere le prime verifiche istruttorie. In caso di dichiarazione resa su format diverso da quello previsto nel modello allegato, la stessa verrà accettata purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Le segnalazioni sono protocollate in registro riservato a cura del RPCT.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura Regionale presso la Corte dei Conti di fatti che possano dare luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nell'Allegato 2 della D.G.R. 12.12.2014, n. X/2871, che si riportano in calce al presente regolamento.

7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni pone in essere l'attività istruttoria finalizzata alla valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nella segnalazione.

Appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower* elementi integrativi, adottando tutte le misure necessarie a tutelare l'identità del segnalante.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di *whistleblowing*, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Il RPCT compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo, che si riferisce a una attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT, ove necessario, può:

- ✓ interloquire, anche direttamente, con il segnalante, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- ✓ trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, ad esito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica:

- ✓ al Dirigente della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55*bis* del D. Lgs. 165/01;
- ✓ all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, ai sensi del comma 3 dell'art. 55*bis* citato;
- ✓ informare la Direzione Generale per eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni si rendano necessari a tutela dell'Agenzia;
- ✓ riesaminare il PTPCT e, se necessario, aggiornarlo in considerazione dell'evento segnalato.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità né di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione.

L'ufficio che gestisce le attività connesse ai procedimenti disciplinari informerà il RPCT dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il dirigente della struttura interessata o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPCT.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Il segnalante, a conclusione della fase di istruttoria, sarà informato dell'esito della stessa da parte del RPCT.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

8.1 Diritto alla riservatezza

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono, pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tale tutela vale anche nei confronti degli Organi di vertice dell'Azienda.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per effetto dell'art. 1, comma 3, della Legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se "la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato".

Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte** dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del **procedimento disciplinare** l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

Il *whistleblowing* è, inoltre, sottratto al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

8.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

In base all'art. 54*bis*, comma 1 del D.lgs. n. 165/01, come modificato dalla Legge n. 179/2017, il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro 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'Agenzia tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando nei confronti dei soggetti autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativo-contabile). Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al RPCT.

Il RPCT valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- ✓ al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- ✓ all'UPD che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

È a carico dell'Azienda dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Azienda sono nulli.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Le tutele previste dall'articolo 54bis del D.lgs. n. 165/2001, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1.d ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 54bis, comma 9).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il RPCT intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:

- ✓ divulgazione sul portale intranet a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- ✓ percorsi formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla dirigenza.

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del PTPCT vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il RPCT predisponde la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

11. TRASPARENZA

Il presente regolamento è soggetto alla pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni"* ed è pertanto pubblicato sul sito web dell'Agenzia.

12. VALIDITA'

La validità del presente regolamento - che supera ogni altra disposizione precedente - decorre dalla data della sua approvazione da parte del Direttore Generale sino a nuove e diverse determinazioni formalmente assunte.

ALLEGATO 1**FORMAT PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower)**

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
NATURA DELLE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE:	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO: (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO:	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO:	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	

La compilazione dei campi sottostanti indica il consenso a rivelare **immediatamente** la propria identità

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE:	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE:	
SEDE DI SERVIZIO:	

La segnalazione dovrà pervenire:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a ATS DELL'INSUBRIA - VIA O. ROSSI, n. 9 - 21100 VARESE, con la dicitura RISERVATA PERSONALE AL RESPONSABILE PER LA CORRUZIONE;
- mediante posta interna, con busta chiusa da consegnare al Protocollo generale, con le stesse modalità di cui al punto precedente.

Il modulo dovrà essere compilato in ogni sua parte, al fine di consentire al RPCT di poter compiere le verifiche del caso. la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel presente modulo, purché contenente tutti gli elementi essenziali indicati nel modello.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

INDICAZIONI OPERATIVE PER LA DENUNCIA DEL DANNO ERARIALE**Soggetti tenuti all'obbligo di denuncia**

La denuncia di fatti dannosi per il pubblico erario è presupposto essenziale per l'attivazione del sistema giurisdizionale diretto all'accertamento di responsabilità amministrative, a garanzia del buon uso delle risorse pubbliche che costituisce un interesse di tutti i cittadini. La collaborazione da parte dei pubblici apparati è, pertanto, necessaria, anche tenuto conto che l'art. 1, comma 3, della legge n. 20 del 1994 chiama a rispondere del danno erariale coloro che, con l'aver "omesso o ritardato la denuncia", abbiano determinato la prescrizione del relativo diritto al risarcimento. Sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte dei conti (sezione giurisdizionale) i soggetti preposti agli uffici che hanno prodotto l'evento dannoso e, per espressa previsione normativa: - gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 RD 1214/1934); - i dirigenti responsabili delle strutture amministrative erogatrici di fondi comunitari o degli organismi di controllo della loro gestione in caso di eventuali danni erariali connessi all'utilizzo dei fondi in questione; - gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, II comma, del d.P.R. n. 3 del 1957); - i dirigenti responsabili degli audit sulla base delle rilevazioni degli auditor (dal manuale di internal auditing). Nei confronti dei dipendenti non apicali si configura un dovere di segnalazione nei confronti dei vertici tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale. A seguito di ripetuti interventi del Giudice regolatore della giurisdizione è ormai pacifica la sussistenza del potere di cognizione del giudice contabile sulla responsabilità di amministratori o dipendenti per danni causati ad enti pubblici economici ed a società a partecipazione totalitaria pubblica, operante in house.

Presupposti delle denunce

Il presupposto perché sorga l'obbligo di denuncia è il verificarsi di un fatto dannoso per la finanza pubblica. L'obbligo è legato alla conoscenza o alla possibilità di conoscenza dei presunti fatti dannosi, attraverso l'uso dell'ordinaria diligenza professionale, che può essere pretesa dal soggetto obbligato, in considerazione della qualifica e delle funzioni concretamente espletate. Il danno, per far sorgere l'obbligo di denuncia, deve essere concreto ed attuale, con esclusione dall'obbligo dei fatti aventi solo potenzialità lesiva.

Contenuto delle denunce

La denuncia deve contenere:

1. l'indicazione del fatto dannoso (descrizione del comportamento dannoso e/o del procedimento amministrativo seguito evidenziando le illegittimità o le diseconomie gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti);
2. l'importo del presunto danno subito dall'erario, ove ciò risulti da fatti conosciuti, ovvero, se tale elemento non sia determinabile esattamente nel suo ammontare, può essere indicata una stima. Tale stima dovrà essere effettuata sulla base dei dati dell'esperienza amministrativa nel settore, oppure l'amministrazione potrà fornire, se in condizione, parametri per la determinazione in via equitativa del danno medesimo (ex art. 1226, c.c.);
3. l'indicazione nominativa di coloro cui possa essere presuntivamente imputato l'evento lesivo (si tratta tuttavia di un elemento facoltativo della denuncia, tranne i casi in cui sia chiara la partecipazione di determinati soggetti ai fatti dannosi come ad es. nel caso di condanne penali); facoltativa è la rappresentazione di motivate valutazioni circa la colpevolezza di questi ultimi.

Tempi delle denunce

La denuncia, una volta verificatosi l'evento lesivo, deve essere immediata e deve essere effettuata sulla base degli atti in possesso dell'amministrazione. Rimane assegnata al successivo momento dell'attività giudiziaria istruttoria l'acquisizione di ulteriori elementi. La denuncia deve essere anche completa; una denuncia priva di completezza, per quanto immediata, dilata comunque i tempi per l'effettiva azionabilità della pretesa risarcitoria. Nei casi in cui i fatti che possano comportare responsabilità amministrativa vengano a conoscenza dell'amministrazione, a causa di iniziative assunte dall'Autorità giudiziaria penale, l'amministrazione - che, peraltro, indipendentemente dalle iniziative assunte in sede penale, conserva propri autonomi poteri di inchiesta amministrativa - in considerazione del possibile dilatarsi dei tempi dell'indagine penale, è tenuta a denunciare immediatamente alla competente Procura presso il giudice contabile, con comunicazione documentata, gli eventi di cui è venuta a conoscenza. La denuncia, in tali specifici casi, potrà essere inoltrata alla Procura regionale presso la Corte dei conti "allo stato degli atti" e

per quanto consti all'amministrazione, salvo riferire successivamente e in modo più esaustivo sugli sviluppi che la vicenda avrà avuto nella distinta sede penale.

Modalità procedurali particolari

E' prevista una procedura più snella per l'assolvimento dell'obbligo di denuncia che consiste nell'inoltro da parte delle amministrazioni alla Procura presso la Corte dei conti territorialmente competente, a cadenza periodica (semestrale), di un sintetico rapporto-denuncia che segnala gli eventi dannosi verificatisi.

Ulteriore attività amministrativa in ordine ai fatti dannosi

La PA ha facoltà di "costituire in mora", mediante intimazione o richiesta scritta, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 1219 e 2943 del codice civile, i responsabili del danno, al fine di interrompere la decorrenza del termine di prescrizione; l'amministrazione ha anche il potere - nelle more di decisioni definitive del P.M. presso il giudice contabile - di assumere proprie iniziative nei confronti del dipendente per conseguire, in via amministrativa, la rifusione del danno. Tale, eventuale, circostanza va tempestivamente segnalata al P.M. contabile competente. L'obbligo di denuncia non si esaurisce con la segnalazione dell'evento, ma importa il dovere di riferire costantemente alla Procura regionale competente - anche in assenza di specifiche sollecitazioni - in merito ai successivi sviluppi della questione, trasmettendo: - i risultati di ulteriori indagini disposte di propria iniziativa dall'amministrazione; - i dati concernenti l'instaurazione di giudizi penali, civili, amministrativi o controversie arbitrali; - le sentenze pronunciate nei vari gradi di giudizio, in copia integrale autenticata, con la precisazione se esse siano passate in giudicato o siano state impugnate.