

3) GESTIONE DEL PROCESSO DI WHISTLEBLOWING

Destinatario della segnalazione

RPC

Modalità di acquisizione della segnalazione

Mail dedicata

Sistema di acquisizione cambiato nell'ultimo biennio

Sì

No

3.1. PROCEDIMENTO

Descrizione fase istruttoria

Ricevuta la segnalazione, il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione. Il dirigente valuta tempestivamente l'adozione di atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza per avviare il procedimento disciplinare del dipendente che ha operato la discriminazione

Ulteriori informazioni relative al procedimento

Esito procedimento

Archiviazione

Procedimento disciplinare

Segnalazione all'ANAC

Invio segnalazione alla Corte dei Conti

Invio segnalazione alla Procura della Repubblica

Altro

3.2. MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI WHISTLEBLOWING

Nessun monitoraggio

Monitoraggio periodico

Frequenza

3.3. EFFETTI POSITIVI CONSEGUENTI ALLA SEGNALAZIONE NELLA PA

Non verificata la fattispecie. Tuttavia si ritiene una misura atta a far emergere potenziali situazioni di disagio, discriminazione e/o condotte sanzionabili disciplinarmente ovvero penalmente

4) IL WHISTLEBLOWING NEL PTPC

Primo anno di inserimento della misura nel PTPC

Modifiche apportate nell'ultimo triennio

No

Si

Motivazione

5) CRITICITA' RISCONTRATE IN MERITO ALL'ISTITUTO DEL WHISTLEBLOWING E SOLUZIONI ADOTTATE

Normative

Descrizione criticità

Soluzioni suggerite

Organizzative

Descrizione criticità

Soluzioni adottate

Operative

Descrizione criticità

Soluzioni adottate

6) INFORMAZIONI RELATIVE AL WHISTLEBLOWER

Motivazione del dipendente a fare la segnalazione

- Interesse pubblico alla legalità
- Interesse ad una maggiore efficienza della PA di appartenenza
- Interesse personale

Maggiori preoccupazioni del dipendente nel segnalare

- Isolamento da parte dei colleghi
- Discriminazione del dirigente
- Ritorsioni da parte del vertice politico/amministrativo
- Perdita del posto di lavoro

Fiducia del segnalante nei confronti dell'istituto all'esito della segnalazione

- Sì
- No

7) RAPPORTO DEL RPC CON I VERTICI POLITICO/AMMINISTRATIVI

Il vertice politico si pone in termini di:

- Intralcio
- Ingerenza
- Supporto
- Stimolo

Il vertice amministrativo si pone in termini di:

- Intralcio
- Ingerenza
- Supporto
- Stimolo

Grazie per la cortese collaborazione

Invia per e-mail

X Delite adde per l'uso sbarrato
di punto 6)

X Delite adde per l'uso sbarrato di punto 6)

Correzioni e se punto di e-mail Duac - 22.05.2014

Il Segretario Generale
(s. Michele Frattino)

Il Segretario Generale
(s. Michele Frattino)