

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA ILLECITI (whistleblowing)

Art. 1 – Fonte normativa

- L'art. 1 comma 51 della legge n. 190/2012 che ha inserito nel decreto legislativo n. 165/2001 l'art. 54 bis : “ Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come “whistleblowing”.
- La legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante 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, che all'art. 1 modifica l'art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti – in vigore dal 29 dicembre 2017.
- Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2017- 2018 -2019 adottato dal Comune di San Giovanni Gemini con deliberazione della Giunta Municipale n. 7 del 27/1/2017 che ha previsto all'art. 7 la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.
- Il regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari adottato con deliberazione della giunta municipale n. 104 del 25/10/2013 che all'art. 7 prevede l'obbligo di segnalare situazioni di illecito all'interno del Comune di San Giovanni Gemini, di cui sia venuto a conoscenza.
- Codice penale - artt.: 314 “Peculato” – 317 “Concussione” – 318 “Corruzione per l'esercizio della funzione” – 319 “Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio” – 319 quater “Induzione indebita a dare o promettere utilità”- 323 “Abuso di ufficio” – 326 “Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio” – 353 “Turbata libertà degli incanti” – 353 bis “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” – 368 “Calunnia” – 595 “Diffamazione “ – 610 “Violenza privata” – 612 “Minaccia” – 624 “Furto” – 640 “truffa”.

Art. 2 – Definizione di Whistleblowing e Finalità

Con l'espressione “Whistleblowing” si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati a intervenire.

La segnalazione è una manifestazione di senso civico attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del responsabile per la prevenzione della Corruzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza; la segnalazione è uno strumento di prevenzione, se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa , potrà essere verificata in tempi brevi e portare a un intervento tempestivo.

Art. 3 - Scopo del regolamento

Il presente regolamento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del “segnalante”. Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell’identità del segnalante, quindi assicurare la tutela del dipendente mantenendo riservata la sua identità.

Art. 4 – Oggetto della segnalazione

L’art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le “ condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e , quindi, ricomprendono le notizie acquisite in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

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

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al titolo II capo I del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319, 319 ter) ma anche le situazioni in cui nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si pensi a mero titolo esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni delle norme ambientali e sicurezza sul lavoro.

Art.5 – Soggetti della segnalazione

I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici : si intendono quindi tutti i dipendenti del Comune di San Giovanni Gemini sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato.

A questi si aggiungono i collaboratori dell’Ente, qualunque sia il rapporto intercorrente: di consulenza, di collaborazione, di somministrazione.

Art. 6 – Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta all’interno dell’Ente;
- b) Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi, se conosciuti;
- d) Le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciuti;

- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione potrà essere effettuata mediante la compilazione di un apposito modulo (allegato 1) reperibile sul sito del comune di San Giovanni Gemini nell'area "Amministrazione trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione. Potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato purchè contenente gli elementi di cui sopra

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente regolamento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso al responsabile per la prevenzione della corruzione. La segnalazione deve essere indirizzata al responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di San Giovanni Gemini con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio di posta elettronica al seguente indirizzo : segretario@pec.comune.sangiovannigemini.ag.it
- b) Mediante il servizio postale con busta chiusa indirizzata al responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di San Giovanni Gemini – via Roma con la dicitura "riservata personale"
- c) Mediante posta interna con busta chiusa indirizzata al responsabile prevenzione della corruzione con la dicitura "riservata personale"
- d) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento con il responsabile per la prevenzione della corruzione.

In ogni caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal responsabile per la prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza. Ciò non vuol dire che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è invece tenuto a dichiarare la propria identità. Non rientra nella nozione di "dipendente pubblico che segnala illeciti" il soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione non renda conoscibile la propria identità. La ratio della norma è di prevedere la tutela della riservatezza dell'identità solamente per le segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento, come già detto, avviene attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto del presente regolamento.

Resta inoltre ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione in virtù di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 331,361 e 362 codice penale.

Art. 6 – Attività di verifica della fondatezza della dichiarazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

La documentazione sarà conservata a cura dal R.P.C.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può decidere in caso di evidente e manifesta infondatezza di archiviare la segnalazione.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) A presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC;
- b) A comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- c) Inoltrare la segnalazione all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti interni all'Ente dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa espungendo tutti i riferimenti ai quali sia possibile identificare il segnalante.

Nel caso di trasmissione a soggetti esterni all'Ente la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata dalla riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179.

Art. 7 – Forme di tutela del segnalante

a) Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura 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).

Sono altresì forme 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 della presente procedura.

Ai sensi dell'art. 1 comma 3 della legge 179/2017 l'identità del segnalante non può essere rivelata. 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 segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti.

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

b) Divieto di discriminazione

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1 comma 7 della legge 6 novembre 2012 n. 190 ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, 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'adozione di misure ritenute ritorsive di cui al primo periodo 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. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti del Comune di San Giovanni Gemini.

Il dipendente che ritiene di avere subito una discriminazione per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- Al dirigente 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'Ufficio per i procedimenti disciplinari 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;
- Alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione del presente regolamento attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente sia mediante iniziative di formazione ed informazione e l'organizzazione di riunioni con i dipendenti dell'ente per presentare le misure previste nel piano di prevenzione della corruzione e in particolare la procedura di segnalazione degli illeciti. A queste riunioni dovrà, in particolare, essere presente il personale addetto al protocollo e all'ufficio per i procedimenti disciplinari, sia allo scopo di risolvere eventuali problematiche della procedura prevista, sia per rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento, riducendo le resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica pubblica.