

# COMUNE DI CIMINA'

- Provincia di Reggio Calabria -

Prot. n. 667 del 17/03/2015

Ai Responsabili di Servizio

E p.c. Al Sindaco

Direttiva n. 10 del 17/03/2015

**Oggetto :P.T.P.C. 2015\2017-scheda n.1 "PERSONALE": direttiva in materia di:"denuncia protetta di evento corruttivo da parte dei dipendenti comunali (c.d. Wistleblower) ai sensi dell'art. 54/bis D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51, L. 190/2012).**

La sottoscritta, Dott.ssa Maria Luisa Cali n.q. di Responsabile dell'anti-corruzione, giusto decreto sindacale prot. 784 del 29 marzo 2013;

Atteso che:

-con delibera della G. C.n. 6, del 30/01/2015 questa Amministrazione ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, la cui copia è stato consegnato a Codesti responsabili oltre ad essere stata pubblicata sul sito Comunale sezione trasparenza sottosezione altri contenuti.

- che il P.T.P.C. contiene diverse misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'amministrazione.

- Che il contenuto del P.T.P.C. è stato definito, in modo tale da prevedere non solo misure di prevenzione (che riducono la probabilità degli eventi di corruzione), ma anche misure di monitoraggio degli eventi di corruzione, finalizzate a rilevare e rimuovere possibili comportamenti a rischio di corruzione, che dovessero aver luogo all'interno dell'amministrazione.

In attuazione di quanto stabilito nell'allegato b)- **scheda n.1 "PERSONALE"** del succitato Piano, si trasmette l'allegata direttiva.

L'art. 54/bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51. L. 190/2012 ha introdotto una disposizione per la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

La norma prevede infatti che:

*"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

*2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

*3. 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.*

*4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990. n. 241 e successive modificazioni".*

La ratio della norma è pertanto quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni

di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In particolare, con il termine whistleblowing si identifica appunto l'istituto giuridico per la tutela di quei lavoratori che segnalano irregolarità o reati e che, per via della loro denuncia potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione o discriminatori. Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento senza giustificato motivo, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. A tutela del whistleblower, dovranno attuarsi tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, anche tramite revoca di qualsivoglia provvedimento posto in essere ai danni del denunciante. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione considerato che sia il segnalante sia il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti.

#### **Modalità di presentazione della segnalazione di condotte illecite.**

La denuncia dell'illecito può essere proposta tramite:

##### **a) Canale esterno:**

- Autorità Giudiziaria (ex art. 361 c.p.);
- Corte dei Conti (ex art. 54/bis. D.Lgs. 165/2001);
- Autorità Nazionale Anti corruzione;

##### **b) Canale interno:**

- Superiore gerarchico (ex art. 54/bis D.Lgs. 165/2001);
- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (Art. 10 del P.T.P.C.);

Il dipendente che intende segnalare l'illecito:

- a) Potrà rivolgersi direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione al seguente indirizzo di posta elettronica: **segreteria@asmepec.it**
- b) Potrà inoltrare la denuncia a mezzo del servizio postale;
- c) Potrà segnalare verbalmente il fatto mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti sopra indicati.

La segnalazione dovrà contenere l'indicazione dei nomi dei soggetti coinvolti, una chiara descrizione dei fatti, dei luoghi, dei tempi e dei modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e/o il responsabile del servizio competente, valutata la fondatezza e l'attendibilità della segnalazione, attiverà il procedimento disciplinare;

A prescindere dal canale di segnalazione prescelto, per l'attivazione del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 55 bis del D.lgs 165/01, la denuncia di illecito dovrà, essere portata a conoscenza del Responsabile della Prevenzione della corruzione, qualora il presunto illecito coinvolga il responsabile del Servizio e al responsabile del servizio presso il quale il trasgressore presta l'attività lavorativa, nel caso in cui il fatto coinvolga altro dipendente comunale.

Tuttavia per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

1. Consenso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.
2. Quando la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (circostanza, questa, che può essere accertata solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento).

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuali e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino dettagliate, adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari; siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati (es.: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzioni di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.). Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio a indagini penali, tributarie o amministrative.

Si allega alla presente direttiva il "**modello per la segnalazione di condotte illecite**", conforme a quello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

### **Modalità di presentazione della denuncia di discriminazione.**

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

a) Può rivolgersi direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione al seguente indirizzo di posta elettronica: [:segreteria@asmepec.it](mailto:segreteria@asmepec.it)

b) Può inoltrarla a mezzo del servizio postale;

c) Può presentarla verbalmente mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati. Tale istanza potrà essere inoltrata anche tramite l'organizzazione sindacale presente nell'amministrazione. L'istanza dovrà essere compilata avendo cura di indicare i nomi dei soggetti coinvolti, una chiara descrizione dei fatti, dei luoghi, dei tempi e dei modi con cui si è realizzata la presunta condotta discriminatoria. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, valutata la sussistenza degli elementi discriminatori, segnalerà quanto accaduto al Responsabile di servizio presso il quale presta servizio il dipendente che ha operato la discriminazione. Questi, valutata tempestivamente la segnalazione adotta atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione nonché la sussistenza degli estremi per avviare, se di sua competenza, il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Ciò a meno che a causa della gravità dei fatti contestati il procedimento non sia di competenza dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari.

Saranno prese in considerazione anche le denunce anonime purché formulate in modo adeguatamente circostanziato e rese con dovizia di particolari. Va da sé che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, se il contenuto risulta adeguatamente dettagliato e circostanziato, seppur accettate e gestite secondo le modalità previste da quelle sottoscritte, non potranno tutelare il dipendente segnalante qualora nel corso degli accertamenti si rilevi la sua identità.

Si inoltra la presente direttiva a tutti i Responsabili in indirizzo che, n.q. di referenti della prevenzione hanno l'onere della diffusione dell'odierna direttiva a tutto il personale sotto ordinato. La presente viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, sezione amministrazione trasparente, sottosezione "*altri contenuti*" - "*anticorruzione*".

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott.ssa Maria Luisa Cali**

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del decreto legislativo n.39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema.

**SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**

Il dipendente ed i collaboratori dell'Amministrazione Comunale che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la Pubblica Amministrazione e fatti di presunto danno erariale) possono utilizzare questo modello, conforme a quello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare, la Legge (art.54 bis, D.Lgs 165/2001). il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione (adottato dalla G.M. con atto n. 6, del30/01/2015) ai quali si rimanda per gli ulteriori approfondimenti.

Cognome e Nome del segnalante	
Qualifica o Posizione Professionale	
Sede di Servizio	
Tel/Cell	
Email	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	gg/mm/aaaa
Luogo in cui si è verificato il fatto	o Ufficio _____ ( indicare denominazione e sede della struttura) o All'esterno dell'Ufficio ( indicare luogo ed indirizzo)
Ritengo che le azioni/omissioni commesse o tentate siano _____ <i>(N.B. La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre fare riferimento alle forme di tutela previste dall'ordinamento e dal CCNL.</i>	o penalmente rilevanti o poste in essere in violazione dei Codici di comportamento; o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; o suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza od altro ente pubblico o suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione o altro (specificare);
Descrizione del fatto	
Autore/i del fatto <i>(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione;)</i>	1. _____ 2. _____ 3. _____
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo <i>(Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario ogni altro elemento idoneo all'identificazione)</i>	1. _____ 2. _____ 3. _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

La segnalazione può essere presentata:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica;
- b) A mezzo del servizio postale (o tramite posta interna);
- c) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati.

In tutte e tre le modalità sono assicurate le forme di tutela dell'anonimato così come descritte dalla direttiva alla quale il presente modello è allegato \_\_\_\_\_