COMUNE DI CIMINA'

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Via Imbriani – 89040 Ciminà (RC) . Tel. +39 0964 334012 .

Prot. 1935 del 06/06/2018

AI RESPONSABILI DEI SERVIZI

DELL'ENTE

P.C. AL SINDACO

Oggetto: Direttiva n. 2/2018: Misure di attuazione del PTPCT – Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing Policy).".

1. **Definizione e ambito applicativo della Whistleblowing Policy**

Le presenti linee procedurali recano la disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei propri dipendenti, che possono portare all'emersione di fenomeni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine dalla normativa anticorruzione.

L'istituto della segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici, noto come *whistleblowing*, è previsto dall'articolo 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del D.Lgs. n.165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51, della L. n.190/2012, e modificato dalla Legge n. 179/2017.

Il *whistleblowing* è una misura generale organizzativa di prevenzione della corruzione, obbligatoria in base al P.N.A. e prevista nel P.T.P.C.T. 2018-2020, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 di data 31 gennaio 2018.

Per "*illecito*" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva, che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari), ma anche con le prassi e le misure organizzative dell'Ente.

Il whistleblower è colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Egli può rischiare personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, eppure si trova a svolgere un ruolo di interesse pubblico, perché consente all'Ente di appartenenza di avere conoscenza di problemi o pericoli. Occorre, pertanto, regolamentare le procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni. L'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento come la delazione (che tradisce un rapporto di fiducia preesistente e che di solito avviene nel più completo anonimato), ma come un fattore destinato ad eliminare ogni possibile forma di "*maladministration*" ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Costituzione, di legalità, di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione (art.97).

La segnalazione costituisce una forma di espressione di senso civico, in quanto il whistleblower aiuta a prevenire rischi e pregiudizi per l'Ente e per l'interesse pubblico, prima che i problemi si ingigantiscano con grave danno della collettività e dell'immagine dell'Ente. Occorre precisare che non esiste una lista tassativa di reati o di irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Devono essere considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non deve riguardare, pertanto, le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

Con la presente procedura si intende adottare un sistema di precauzioni idonee a tutelare il dipendente del Comune di Ciminà, in ottemperanza alle Linee guida ANAC n.6 del 28 aprile 2015, garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

L'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante oggettive indicazioni operative circa:

a) i destinatari della segnalazione

b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione

c) le modalità di trasmissione delle segnalazioni

d) le forme di tutela, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa.

2. Soggetti e contenuti della segnalazione

Il Comune di Ciminà individua nel RPCT – Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'Amministrazione comunale, di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio dell'attività lavorativa, che riguardi comportamenti, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Come precisato nel paragrafo 1., non è possibile redigere una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità, per cui, a titolo meramente esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

a) che potrebbero configurare reati (es: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto od omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, truffa, furto, minaccia);

b) che costituiscono violazioni al Codice di Comportamento;

c) che configurano illegittimità o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività, situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es: sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Il segnalante, pertanto, non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro i superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o servizi.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiamo di essere poco utili e comunque dispendiose.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire ai Servizi competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare la segnalazione deve:

a) descrivere il fatto (condotta ed evento)

b) indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione)

c) indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

d) fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma – che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi – non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, **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 gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

3. Procedura per la segnalazione

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato: **segnalazioneilleciti.comunescimina@asmepec.it** In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT – Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la

trasparenza, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso per avere garanzia di tutela della riservatezza, occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa, indirizzata al RPCT e recante all'esterno la dicitura "*Riservata*".

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

4. Attività di accertamento delle segnalazioni

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo dell'attività.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nel rispetto della riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile può avvalersi di collaboratori, i quali sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il Responsabile.

Il contenuto della segnalazione potrà essere trasmesso, a cura del Responsabile, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al Responsabile entro e non oltre 30 giorni dalla trasmissione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriori 15 giorni.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti infondata, il RPCT archivia la segnalazione.

Qualora risulti fondata, in tutto o in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

a. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area/Servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

b. ad adottare o proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti e/o atti di gestione per il pieno ripristino della legalità.

I Responsabili di Area/Servizio informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Resta impregiudicato e autonomo rispetto alla procedura di cui si tratta, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti e di segnalazione, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei Conti, all'ANAC o al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito il segnalante entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione.

5. La tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono diversamente coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del whistleblower può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare contro il denunciato solo nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere a seguito di audizione ovvero di memorie difensive che l'interessato produce nel procedimento disciplinare.

La segnalazione, come previsto dall'art.54-bis, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli articoli 22 e seguenti della L.n.241/1990 e seguenti modificazioni.

Il Responsabile di Area/Servizio che, ai sensi dell'art.54-bis anzidetto, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un dipendente, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto

a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare la segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il Responsabile di Area/Servizio risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

6. Segnalazione di discriminazioni

I dipendenti che segnalano al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione all'ANAC o alle OO.SS. aziendali. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per i provvedimenti di competenza.

Il Comune promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito di percorsi sull'etica pubblica e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

7. La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia, diffamazione o altro reato connesso con la denuncia, accertata anche con sentenza di primo grado, o in responsabilità civile extracontrattuale per lo stesso titolo. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento penale e nel procedimento davanti alla Corte dei Conti, nei casi previsti per legge.

8. Disposizioni finali

Le violazioni delle presenti Linee procedurali configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing potrà essere sottoposta a revisione periodica.

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.ssa Maria Luisa Calì