

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI

CONTESTO NORMATIVO

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 del comune di Scarlino, adottato con DGC n.4 del 30.01.2015, in particolare a quanto indicato nel punto 6.9 "Tutela del dipendente che segnala illeciti".

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ambito delle disposizioni contenute nel D.Lgs n. 165/2001, l'art. 54 bis, che tutela il dipendente che segnala gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza in relazione al servizio prestato.

Obiettivo della norma, che attualizza nel nostro ordinamento l'istituto del *whistleblowing*, di derivazione anglosassone, è quello di individuare strumenti per favorire l'emersione di condotte illecite nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la determinazione n. 6 del 28.05.2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)", è quello di fornire al dipendente chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico.

Le condotte illecite oggetto di segnalazione comprendono non solo le ipotesi di reato di cui al titolo II, capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato per ottenere vantaggi privati nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o 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 al servizio competente.

Le condotte segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione, a causa o in occasione del rapporto di lavoro; non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

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

In particolare la segnalazione deve contenere:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Amministrazione
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- c) l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- e) l'indicazione di eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza

dei fatti esposti.

f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

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 particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito internet del Comune, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza
- b) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La segnalazione presentata al soggetto indicato alle lett. a) deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Qualora le segnalazioni di illeciti o di irregolarità di cui sopra riguardino il soggetto di cui alla lett. b), le stesse devono essere inviate direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica attivato anticorruzione@comune.scarlino.gr.it e scaricabile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o al Responsabile della struttura di appartenenza; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

La segnalazione ricevuta sarà protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantirne la massima riservatezza oscurando, nel caso di trasmissione ad altri soggetti interni, i dati identificativi del segnalante.

VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile può avvalersi della collaborazione del personale di supporto dedicato all'attività di prevenzione della corruzione e, all'occorrenza, degli organi di controllo esterni, quali la Guardia di Finanza, la Direzione Provinciale del lavoro, il servizio di Polizia municipale, l'Agenzia delle Entrate.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione; in caso contrario provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, ad inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti:

- a) Responsabile della struttura di appartenenza per l'acquisizione di elementi istruttori;
- b) ufficio procedimenti disciplinari per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) autorità giudiziaria competente, Corte dei Conti, ANAC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, a conclusione degli accertamenti e comunque

entro i 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

FORME DI TUTELA

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es indagini penali, tributarie o amministrative), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito:

1. deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente e all'UPD, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.
2. può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Dipartimento Funzione Pubblica.

RESPONSABILITA'

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.