



COMUNE DI CAMPOFRANCO
Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

INDICE

Premesse

Definizione di corruzione

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Divieto di discriminazioni nei confronti del whistleblower

Contenuto della segnalazione

Segnalazioni anonime

Anonimato del segnalante

Tempi delle segnalazioni

Gestione delle segnalazioni

Obblighi informativi

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Tutela del whistleblower

Compiti del responsabile della prevenzione della corruzione per la tutela del whistleblower

Sottrazione al diritto d'accesso

Conservazione e catalogazione delle segnalazioni

Ulteriore attività amministrativa in ordine a fatti dannosi

Attività di sensibilizzazione

Diffusione del Regolamento

Allegati: Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico

Abbreviazioni ed acronimi

AGCM:	Autorità Garante della Concorrenza del Mercato
ANAC:	Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Civit)
DFP:	Dipartimento della Funzione Pubblica
CNL:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
PNA:	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC:	Piano triennale prevenzione della corruzione
PTII:	Piano Triennale trasparenza e integrità
RPC:	Responsabile Prevenzione della corruzione
RUP:	Responsabile Unico del Procedimento
UPD:	Ufficio Procedimenti Disciplinari
PM:	Pubblico Ministero
CUG:	Comitato Unico di Garanzia
P.A.:	Pubblica Amministrazione
G.C.:	Giunta Comunale
D.C.:	Delibera di Consiglio
D.S. :	Decreto del Sindaco
D.L.:	Decreto Legge
D.Lgs.:	Decreto Legislativo
D.P.R.:	Decreto del Presidente della Repubblica
L.:	Legge Nazionale
L.R.:	Legge Regionale
s.m.i.:	successive modifiche e integrazioni

Premesse

Il whistleblowing è uno strumento di prevenzione e di supporto all'anticorruzione all'interno delle Pubbliche Amministrazioni (P.A.).

Il dipendente è tenuto a riferire al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione del whistleblower va considerata quale comportamento positivo del dipendente tesa al buon andamento della P.A..

Con la legge 6 Novembre 2012 n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 Novembre 2012, sono state approvate *“le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”*.

In questa legge le P.A., di cui all'art. 1 comma 2, del D.lgs 165/2001, devono dotarsi di una regolamentazione in materia dove si definiscono procedure d'allerta interna (*Internal alert*) che consentano la segnalazione da parte dei dipendenti di fatti, atti, irregolarità, violazioni di norme interne.

Le P.A. pertanto sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente pubblico (*whistleblower*) che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto all'art.1 ,c 51 , della L 190/2012, al quale viene offerta una parziale forma di tutela.

L'articolo sopra citato così recita:

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 dipendente pubblico 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 rilevata, 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 artt. 22 e seguenti della L.7 Agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Tutto ciò premesso
Si emana il seguente Regolamento

Definizione di corruzione

Il concetto di corruzione, preso in considerazione nel presente Regolamento, ha un'accezione ampia ed è comprensivo delle varie 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 per sé o per altri vantaggi privati.

Nella definizione di corruzione sono comprese non solo le fattispecie disciplinate negli artt. 318,319 e 319 ter, c.p., ma anche l'intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati nel titolo II,capo I, del codice penale e le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le denunce dei whistleblower possono essere di varia natura e riguardare:

- Reati,
- Violazione di una legge o di un regolamento,
- Violazione del codice di comportamento,
- Irregolarità nei procedimenti
- Frodi interne,
- Casi di corruzione, intesa quest'ultima in senso lato,
- Comportamenti,
- Mobbing,
- Molestie,
- Un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite,
- L'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il presente Regolamento introduce norme di protezione specificatamente dirette contro le ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti.

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante o il denunciato o i fatti segnalati riguardano pubblici dipendenti o la P.A.

Divieto di discriminazione nei confronti di whistleblower

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni, il mobbing e qualsiasi altra azione od omissione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile e contenere quindi tutti gli elementi conosciuti e necessari all'accertamento del fatto denunciato, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso. Quanto precede anche con specifico riferimento alla determinazione economica dell'eventuale danno subito dall'Ente.

La segnalazione deve:

- Contenere l'indicazione del fatto o del comportamento anche omissivo da denunciare;
- Indicare il/i nominativo/i di colui o coloro cui potrebbe essere presuntivamente imputato l'evento lesivo;
- Descrivere il comportamento dannoso e/o il procedimento amministrativo eventualmente seguito;
- Evidenziare le illegittimità o le diseconomie gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti;
- Indicare la quantificazione dell'eventuale danno economico subito dall'Ente ovvero se tale elemento non sia determinabile esattamente nel suo ammontare, i dati in base ai quali emerga l'esistenza dello stesso, benché ne sia incerta la quantificazione.

Le segnalazioni riguardanti il Superiore Gerarchico o funzionale dovranno essere inviate direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

A tal fine, potrà essere utilizzato il modulo per la segnalazione di condotte illecite predisposto dall'ANAC, allegato al presente regolamento per formarne parte integrante e sostanziale.

Segnalazioni anonime

La tutela dell'anonimato prevista dalla L. 190/2012 non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'amministrazione prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. : indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.)

Anonimato del segnalante

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e da chiunque riceva o venga a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione.

L'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- Consenso del segnalante;

- Quando la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta di casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- Quando la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizione di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni ecc.).

La violazione delle norme relative alla tutela del segnalante potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale.

Tempi delle segnalazioni

La segnalazione deve essere tempestiva, completa ed esaustiva per consentire un'adeguata ed immediata istruttoria da parte degli organi competenti dell'Amministrazione.

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate:

1. all'autorità giudiziaria;
2. alla corte dei conti;
3. al superiore gerarchico/funzionale.

Il quest'ultimo caso, il superiore dovrà trasmettere la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Quest'ultimo ricevuta la segnalazione, provvederà:

- al protocollo riservato della segnalazione;
 - ad una valutazione/ istruttoria della segnalazione, con particolare riferimento alla veridicità o meno di quanto in essa contenuto;
 - ad acquisire pareri e/o informazioni;
 - ad espletare indagini interne di accertamento e di verifica;
 - ad attuare le misure correttive in ragione dei fatti segnalati;
 - ad assumere le adeguate iniziative inoltrando le segnalazioni al/i corretto/i destinatario/i preventivamente individuato/i in base alla competenza:
1. responsabile di area o ufficio procedimenti disciplinare, per l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari
 2. autorità giudiziaria o corte dei conti, quale obbligo in caso di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'autorità di competenza;
- a dare comunicazione del fatto e delle iniziative adottate all'Amministrazione
 - ad evitare la diffusione di notizie delicate.

Obblighi informativi

Devono essere inviate al Responsabile della prevenzione della corruzione le relazioni informative e gli esiti dell'attività di verifica e controllo sull'osservanza del codice di comportamento dell'Ente, oltre ad ogni altra segnalazione riferita ad accertamenti di violazione del codice di comportamento che possa configurarsi come ipotesi di reato già consumato o non ancora giunto a consumazione.

Con specifico riferimento all'art. 6 bis della L. 241/90 vanno inoltre segnalati al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali ipotesi di conflitto di interesse anche potenziale.

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile della prevenzione della corruzione procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione.

Tutela del whistleblower

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 al Responsabile della prevenzione.

Il dipendente può:

- dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione;
- dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.); il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - a) un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - b) l'annullamento davanti al TAR dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del tribunale del Lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale,
 - c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione per la tutela del whistleblower

A seguito della segnalazione del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, il Responsabile della prevenzione valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente dell'area del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta 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'U.P.D. 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,
- all'ufficio del Contenzioso dell'amministrazione (area affari generali e legali) che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione,
- all'Ispettorato della Funzione pubblica che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Sottrazione al diritto di accesso

Il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a della legge 241 del 1990.

Conservazione e catalogazione delle segnalazioni

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Nella relazione annuale sull'attuazione del P.T.P.C. , il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a informare ed evidenziare le criticità riscontrate nell'applicazione del Regolamento, il numero e l'esito dei casi gestiti.

Ulteriore attività amministrativa in ordine a fatti dannosi

L'Ente si riserva la facoltà di "costituire in mora" mediante intimazione o richiesta scritta, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 1219 e 2943 del codice civile, i responsabili del danno, al fine di interrompere la decorrenza del termine di prescrizione.

L'ente ha, poi, il potere, nelle more di decisioni definitive del Pubblico Ministero (P.M.) presso il giudice contabile, di assumere proprie iniziative nei confronti del dipendente per conseguire, in via amministrativa, la rifusione del danno dandone comunicazione al P.M. contabile competente.

Attività di sensibilizzazione

La tutela dei denunciati dovrà essere supportata da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi.

Diffusione del Regolamento

Il Responsabile della prevenzione dell'anticorruzione assicura la diffusione del seguente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

Dati del segnalante

Nome del segnalante*:	
Cognome del segnalante*:	
Codice Fiscale*:	
Qualifica servizio attuale*:	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale*:	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato*:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto*:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Ente in cui si è verificato il fatto*:	
Periodo in cui si è verificato il fatto*:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	
Settore cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	

Descrizione del fatto*:

--

La condotta è illecita perchè:

- Se 'Altro', specificare

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000

Invia modulo