



COMUNE DI PESCANTINA
PROVINCIA DI VERONA

ORIGINALE/COPIA

N° 96 Reg. delib.	Ufficio competente Segreteria N. proposta 41
----------------------	--

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITO O IRREGOLARITA' - DISCIPLINA TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Oggi ventotto del mese di luglio dell'anno duemilaquindici alle ore 14:40, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

			Presenti	Assenti
1	CADURA dott. Luigi	Sindaco	X	
2	ZANOLLI PAOLA	Vicesindaco	X	
3	BOSCAINI PAOLA	Assessore	X	
4	LAVARINI ROSANNA	Assessore	X	
5	MARCONI ALBERTO	Assessore		X
6	QUARELLA GIANLUCA	Assessore		X
			4	2

Partecipa alla seduta il Segretario Generale LETIZIA dott.ssa Elena

Il Sig. CADURA dott. Luigi nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.



COMUNE DI PESCANTINA
PROVINCIA DI VERONA

Ufficio:Segreteria

Il sottoscritto CADURA dott. Luigi quale sindaco, avanza alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione, da dichiararsi immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma IV, del Decreto Legislativo 267/2000, avente ad oggetto:

OGGETTO: DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITO O IRREGOLARITA'
- DISCIPLINA TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI
(WHISTLEBLOWER)

IL SINDACO
CADURA dott. Luigi

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto GOZZI Dott. Emilio responsabile dell'Area di competenza, essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie, valutate ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento, esprime, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 come sostituito dall'art. 3, comma 1 lettera b) D.L. 10.10.2012 n. 174 convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

PARERE FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della proposta stessa.

Pescantina, li _____

IL RESPONSABILE
GOZZI Dott. Emilio

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto BOGONI dott.ssa Simonetta responsabile dell'Area Servizi Finanziari;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto:

OGGETTO: DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITO O IRREGOLARITA'
- DISCIPLINA TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI
(WHISTLEBLOWER)

esprime, ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 come sostituito dall'art. 3, comma 1 lettera b) D.L. 10.10.2012 n. 174 convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

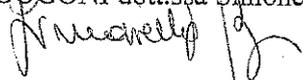
PARERE FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità contabile della proposta stessa.

PRENOTAZIONE IMPEGNO n. _____ al Cap. _____ del B.P. 2015
ACCERTAMENTO N. _____

Pescantina, li 12 11/12 2015

IL RESPONSABILE
AREA SERVIZI FINANZIARI
BOGONI dott.ssa Simonetta



La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Pescantina, li _____

IL RESPONSABILE
AREA SERVIZI FINANZIARI
BOGONI dott.ssa Simonetta

**OGGETTO: DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITO O IRREGOLARITA' -
DISCIPLINA TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ed in particolare l'art. 1, comma 51, che ha modificato il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 inserendovi l'articolo 54-bis, con cui, per agevolare i fenomeni di emersione delle fattispecie di illecito commesse nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, è stato introdotto nell'ordinamento italiano una nuova misura: la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti delle medesime pubbliche amministrazioni;

Visto l'art 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del suindicato D.Lgs. n. 165/2001 testualmente dispone:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 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".

Considerato che:

- la richiamata disciplina è stata integrata dal D.L. n.90/2014 convertito nella legge n.114/2014 che da un lato ha modificato il testo dell'art. 54-bis introducendo l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni, dall'altro ha stabilito che l'ANAC "riceve notizie e segnalazioni nelle forme di cui all'art.54-bis del decreto legislativo n.165/2001";

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione 11 settembre 2013, n. 72, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, elencate al Capitolo 3, prevede (punto 3.1.11) la "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)", dettando linee guida per la applicazione dell'istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

- il PNA riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala illeciti tra le misure obbligatorie disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche debbono porre in essere ed attuare con tempestività;

Dato atto che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) del Comune di Pescantina per gli anni 2015-2016-2017, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.12 del 03.02.2015, l'istituto della denuncia dei fatti illeciti da parte di dipendenti, il c.d. whistleblowing, viene previsto tra le misure predisposte per prevenire e mitigare i rischi di corruzione;

Preso atto che l'art.1, comma 51, della legge n.190/2012 tende a garantire il whistleblower dalle conseguenze pregiudizievoli a cui potrebbe potenzialmente incorrere, per la scelta fatta, come ritorsioni di vario genere, sanzioni disciplinari o disparate forme di ritorsioni o discriminazioni sul luogo di lavoro configurabili sempre come forme di mobbing;

Vista la deliberazione dell'A.N.A.C. – Autorità Nazionale Anticorruzione contenente le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";

Ritenuto necessario, anche alla luce degli indirizzi forniti da ANAC e al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, adottare un apposito atto organizzativo per fornire elementi e indicazioni operativi al whistleblower riguardo all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela di cui è circondato, predisponendo una modulistica

chiara, semplice e onnicomprensiva, che ponga il whistleblower nella condizione di esaurire la propria capacità informativa in un'unica interlocuzione, al fine di tutelarla nei confronti del segnalato;

Considerato che, a tal fine, un processo di omogeneizzazione delle segnalazioni deve mettere in luce i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

Precisato che la legge tutela l'anonimato del segnalante nei confronti dei soggetti denunciati, non il suo anonimato tout court e che per questa ragione le segnalazioni anonime non possono essere ammesse. Pertanto le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste, non possono essere prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma vanno 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;

RITENUTO opportuno, pertanto, provvedere a definire una procedura per la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower):

- a) che contenga i necessari accorgimenti tecnici perché trovi effettiva attuazione la tutela prevista dall'art. 54bis del D.lgs. n.165 del 2001, assicurando la necessaria riservatezza, introducendo appositi obblighi a carico di coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al PTPC devono essere effettuate;
- b) che preveda canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- c) che preveda codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- d) che predisponga modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;
- e) che prediliga, ove compatibile con le risorse finanziarie a disposizione dell'ente, la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione, che indirizzi la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- f) che individui come destinatario della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ricevuta la comunicazione debba assumere le adeguate iniziative, a seconda del caso;
- g) che attui una efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sull'istituto del whistleblowing;
- h) che sottoponga a revisione periodica la procedura, per verificare possibili lacune o incomprensioni;

Ritenuto pertanto opportuno approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, l'atto organizzativo a firma del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dott. ssa Elena Letizia, allegato sotto la lettera A), che risponde alle linee guida sopra richiamate;

Precisato che con l'adozione del presente atto vengono modificate, ove contrastanti, tutte le disposizioni interne riguardanti la medesima materia contenute in atti già adottati, ivi compreso il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione a cui il presente atto organizzativo dà attuazione nella parte riguardante la misura di prevenzione del Whistleblower;

Acquisiti i pareri tecnico e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 rispettivamente del responsabile dell'Area Amministrativa-Legale e della responsabile dell'Area Finanziaria;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il documento, parte integrante e sostanziale del presente atto, recante "Definizione linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower), comprensivo del modulo da utilizzare per la presentazione di segnalazione di illeciti e di irregolarità amministrative, segnalazioni di violazione dei codici di comportamento;
2. Di precisare che l'ambito soggettivo di applicazione del presente atto ha riguardo al Comune di Pescantina.

3. di dare atto che con l'adozione del presente atto vengono modificate, ove contrastanti, tutte le disposizioni interne riguardanti la medesima materia contenute in atti già adottati, ivi compreso il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione a cui il presente atto organizzativo dà attuazione nella parte riguardante la misura di prevenzione del Whistleblower

4. Di demandare all'Ufficio Personale il compito di trasmettere, utilizzando gli opportuni canali, il presente atto organizzativo a tutti i dipendenti del Comune.

Allegati:

Definizione linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)

DEFINIZIONE LINEE PROCEDURALI PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER).

Premessa

Il Comune di Pescantina adotta la presente disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei propri dipendenti, che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nella ampia accezione data a quest'ultimo termine dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2016-2017 (PTPC), approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.12 del 03.02.2015.

Anche la Circolare n.1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25.01.2013, ad oggetto "Legge n. 190 del 2012- Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", precisa, al punto 1: *"per quanto riguarda il campo di azione della legge e delle iniziative di competenza del Dipartimento della funzione pubblica, la legge non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta. In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come 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 vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche 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"*.

Con la presente procedura si intende adottare il sistema di precauzioni idonee a tutelare il dipendente o il collaboratore legato all'Ente da rapporti professionali (c.d. whistleblower), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Merita una particolare puntualizzazione la circostanza per la quale per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta "attiva o passiva" che contrasti con le normative in generale ed amministrative (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 a 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, perchè consente all'ente di appartenenza di avere conoscenza di problemi o pericoli.

Occorre, pertanto regolamentare le procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

L'attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve quindi 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 a 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).

Quindi, è evidente come la segnalazione costituisca 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 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.

In tale ottica, l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante oggettive indicazioni operative circa:

- a) i destinatari della segnalazione: il responsabile della prevenzione della corruzione e gli eventuali suoi stretti collaboratori;
- b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione, indicati attraverso apposita modulistica, messa a disposizione sul sito internet;
- c) le modalità di trasmissione delle segnalazioni, secondo procedure che raccolgano le segnalazioni dei dipendenti o collaboratori;
- d) le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, devono essere offerte, soprattutto a tutela dei dipendenti e dei collaboratori, per evitare possibili ripercussioni sulla loro vita lavorativa.

L'ambito soggettivo di applicazione del presente atto è esclusivamente il Comune di Pescantina. Pertanto, le segnalazioni riguardanti le strutture di soggetti partecipati o controllati dal Comune di Pescantina saranno dichiarate irricevibili. Il Comune tuttavia promuove l'adozione da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del modello di cui al d.lgs. n.231/2001, di misure di tutela analoghe a quelle previste dal presente atto organizzativo.

Per quel che riguarda i soggetti direttamente tutelati, vanno considerati non solo i dipendenti a qualsiasi titolo del Comune di Pescantina ma anche i soggetti che con esso entrano in contatto in costanza di rapporti di collaborazione o di consulenza.

CAPITOLO I - PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

Il Comune di Pescantina individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno dell'Amministrazione Comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio della attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Come precisato in premessa, non è possibile redigere una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità, per cui, a titolo meramente esemplificativo, si può precisare che la segnalazione può riguardare azioni o omissioni:

- a) che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, truffa, furto, minaccia, violenza privata);
- b) che costituiscono violazioni al Codice di comportamento (es.: mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori; utilizzo, per fini personali, dei beni dell'Amministrazione assegnati, come auto, telefono, strumenti informatici);
- c) che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o altra pubblica amministrazione o alla collettività.

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

Art. 2) Procedure per la segnalazione

Il whistleblower utilizza per la propria segnalazione-denuncia un apposito modulo, reperibile nella rete Internet in "Amministrazione trasparente" - nella sottosezione "Altri contenuti" e che si allega in appendice al presente documento (allegato 1 - Modulo per le segnalazioni).

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

Si deve rappresentare l'indispensabilità che la denuncia presentata dal "segnalante" sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

indirizzo di posta elettronica certificata **segnalazioneilleciti.pescantina@pec.it**

appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni (l'indirizzo di posta elettronica è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed è monitorato esclusivamente dal Responsabile Prevenzione della Corruzione (in seguito "Responsabile") e da un dipendente dello staff di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

- servizio postale (anche posta interna); in tal caso per avere le garanzie di tutela di riservatezza delineata nel presente atto occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Responsabile Prevenzione Corruzione del Comune di Pescantina" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

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

All'atto del ricevimento della segnalazione, il "Responsabile" avrà cura di coprire i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

Art. 3) Attività di accertamento delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, 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 delle attività. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà contattare direttamente il "segnalante" e riceverlo in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'Ente, per garantire la sua massima riservatezza, per acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa l'episodio che denuncia.

La segnalazione, dopo avere subito l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa, 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" non oltre 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il "Responsabile", in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Resta impregiudicato e autonomo dalla procedura in discorso, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti.



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a conclusione degli accertamenti, 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.

CAPITOLO II - PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Art. 4) 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 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 solo nel caso in cui:

- vi sia il consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. (Si tratta dei 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 nei confronti del denunciato);
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il dirigente, che, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, 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 segnalazione anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione oppure a provvedere direttamente, secondo una delle modalità di cui all'art. 2).

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

La comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione non integra gli estremi della violazione dell'obbligo di protezione, da parte del dirigente, dell'identità del segnalante.

Art. 5) Segnalazione di discriminazioni

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, al superiore gerarchico o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, 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 discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di whistleblowing, che abbia avuto anche come destinatario il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, può essere altresì segnalata direttamente, ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'art. 54 bis, del D.Lgs. 165/2001, all'Ispettorato per la funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso interessato dall'interessato o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione.

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 dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e i codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

Art. 6) La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

Disposizioni finali

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto 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, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
(dott.ssa Elena Letizia)



ALLEGATO 2 – Modulo per la segnalazione

Al Responsabile della Prevenzione della corruzione
del Comune di Pescantina

Nome e Cognome del Segnalante

Qualifica e sede di servizio attuale

Qualifica e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato

Telefono

Email

Specificare se la segnalazione è stata già effettuata ad altri soggetti

- Si
- No

Se sì, specificare il soggetto:

- Responsabile della prevenzione della corruzione
- Corte dei Conti
- Autorità giudiziaria
- Altro

Se sì, specificare la data della segnalazione

Se sì, specificare l'esito della segnalazione

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

Ente 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 privati coinvolti nel fatto

Eventuali imprese coinvolte nel fatto

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto

Eventuali altri soggetti Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti che possono riferire sul fatto

Area cui può essere riferito il fatto



- Reclutamento del personale
- Contratti
- Concessione di vantaggi economici comunque denominati
- Autorizzazioni
- Ispezioni
- Altro

Descrizione del fatto (Campo libero)

La condotta è illecita perché:

- È penalmente rilevante
- Viola il Codice di comportamento o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- Arreca un danno patrimoniale all'ente o altra amministrazione
- Arreca un danno all'immagine dell'amministrazione
- Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- Costituisce un caso di mala gestione delle risorse pubbliche (sprechi, mancato rispetto dei termini procedurali, ecc.)
- Costituisce una misura discriminatoria nei confronti del dipendente pubblico che ha segnalato illecito
- Altro

Indicazione dei documenti a corredo della denuncia

Informazioni e dichiarazioni

1. Dichiarazione: il segnalante dichiara di essere consapevole che il presente modulo è utilizzabile, nel caso di segnalazioni, solo per fatti che riguardano funzionari o altri dipendenti del Comune di Pescantina.

2. Dichiarazione: il segnalante dichiara di essere consapevole che, in caso di falsità della segnalazione, può essere chiamato a risponderne (responsabilità penale, es. per calunnia, diffamazione, oppure responsabilità civile per danni ex art. 2043 c.c., oppure responsabilità disciplinare o amministrativa) ove ricorrano i presupposti di legge.

Data _____

(Firma autografa)

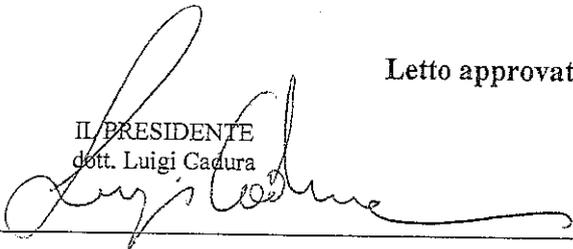
N.B.: Allegare fotocopia del documento di identità in corso di validità



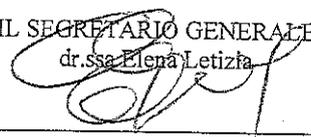
OGGETTO: DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITO O IRREGOLARITA' - DISCIPLINA
TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Letto approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
dott. Luigi Cadura



IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Elena Letizia



ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

- Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune in data odierna per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000 (relata di pubblicazione n. 600).
- Si dà atto che dell'adozione del presente verbale, ai sensi dell'art. 125 comma 1 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000, viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari.

Pescantina, li 12 8 LUG. 2015

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA E LEGALE

dott. Emilio Gozzi

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETERIA
Cristina Venturi



ESECUTIVITA"

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il : _____

a norma dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Pescantina, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Elena Letizia
IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA E LEGALE
dott. Emilio Gozzi

La presente deliberazione è stata:

- REVOCATA/ANNULLATA con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____
- RATIFICATA con deliberazione di Consiglio Comunale n. _____ del _____