

P. n. 00 17614



31 MAG. 2016

Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Settore 1 - Polizia Provinciale e Risorse Umane-Servizi Socio Assistenziali
Staff Segreteria Generale

WISTLE-BLOWING **Informazioni ai dipendenti in merito alle** **SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA'**

Scopo della presente informativa, in esecuzione di quanto previsto al punto 4 del dispositivo della deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n.132 dell'1-12-2015, a rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento del whistleblowing, riducendo le resistenze alla denuncia degli illeciti e promuovendo la diffusione della cultura della legalità e dell'etica pubblica.

L'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012 n. 190 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una norma (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001) che tutela il dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito, il cd. *Wistleblower* (termine che deriva da *blow the wistle*, soffiare nel fischietto o, in senso figurato, fare una soffiata su qualcuno).

Nel settore pubblico, il vigente Piano Nazionale Anticorruzione ha individuato, tra i principali strumenti di prevenzione della corruzione, la tutela del dipendente (*Wistleblower*=segnalante) che effettua segnalazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Gli atti di riferimento di questo Libero Consorzio Comunale di Ragusa sono i seguenti:

- il Codice di comportamento di amministrazione della già Provincia Regionale di Ragusa approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 220 del 6-12-2013;
- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 approvato con determinazione Commissariale reg. gener. n.220/2016, del 28 gen 2016 ;
- il Regolamento per i procedimenti disciplinari approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n.132 dell'1-12-2015 approvato con adeguamento alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)"

L'Ente, nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, considera rilevanti le segnalazioni di comportamenti e condotte illecite o comunque poste in essere in violazione del codice di comportamento e disciplinare.

La segnalazione non può riguardare, semplicemente, lamenti di carattere personale o manifestazioni di insoddisfazione del segnalante.

Chi è il whistleblower?

L'articolo 54 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede espressamente che **il dipendente pubblico possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro"**; ciò vale a dire che le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza **"in ragione del rapporto di lavoro"** e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o causa dello svolgimento di mansioni lavorative, **seppure in modo casuale** (comma 5 dell'art. 25 del regolamento per i procedimenti disciplinari).

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate **"su meri sospetti o voci"**, ciò in quanto è necessario tener conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, anche per evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili o dispendiose.

Cosa si intende per condotte illecite?

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le 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, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, assenteismo, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni.

A chi va fatta la segnalazione?

La segnalazione deve essere indirizzata *direttamente* al Responsabile della prevenzione della corruzione (art.22 del Regolamento per i procedimenti disciplinari) possibilmente tramite modulo predisposto scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente (allegato 4 del reg. proc. disc.) "Amministrazione trasparente", "Anticorruzione", "modulistica" o inviate, a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in busta sigillata (in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" (art. 24 comma 1 Reg. proc. disc.).

Al responsabile per la prevenzione della corruzione è affidata la protocollazione, in via riservata, delle segnalazioni e la tenuta del relativo registro.

Il R.P.C. si avvale del supporto di funzionari soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e costituito con provvedimento amministrativo di cui fanno parte, allo stato:

- Avv. Delfina Voria, componente dell'ufficio Advocatura;
- Sig.ra Mariarosaria Schembari, responsabile del procedimento anticorruzione.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo di cui sopra, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Il Whistleblower è tutelato con le seguenti misure (artt. 27-31 Reg. proc. disc.):

- 1- Protezione dell'identità del segnalante, per evitare che il dipendente ometta di fare segnalazioni per paura di ritorsioni o altre conseguenze pregiudizievoli;
- 2- Divieto di discriminazione
- 3- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatte salve le ipotesi eccezionali di cui al comma 2 dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

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

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro 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 che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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

Il documento non può, pertanto, 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 l. n. 241/90 s.m.i.

Si fa presente che la segnalazione di illeciti e regolarità mediante lo strumento del whistleblowing non preclude o impedisce a nessun dipendente, né costituisce il presupposto, per la segnalazione diretta all'Autorità giudiziaria, o ad altri organi aventi competenza di controllo o ispettiva nei confronti dell'Ente.

Per eventuali altre informazioni o chiarimenti sarà possibile rivolgersi a:

- Dr. Baglieri Ignazio
- Dr. Falconieri Raffaele
- Avv. Voria Delfina, tel. 0932/675401;
- Schembari Mariarosaria tel 0932/675254.

Ragusa, 31.5.2016

Il Dirigente Settore 1
Dott. Raffaele Falconieri



Il Segretario Generale n.g. di R.P.C.
Dott. Ignazio Baglieri

