



Comune di Aci Castello

Città Metropolitana di Catania

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA TUTELA DI CHI SEGNALE ILLECITI EX L. N. 190/2012 (Cd. Whistleblower)

(approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 27.04.2016)

SOMMARIO:

- 1- Ambito di applicazione
- 2- Soggetti della segnalazione
- 3- L'oggetto della segnalazione
- 4- Il soggetto destinatario della segnalazione
- 5- Modalità di segnalazione
- 6- Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni
- 8- Iniziative di sensibilizzazione
- 9- Modifica dei PTPC sulle misure di prevenzione dei rischi a seguito di analisi delle segnalazioni di illiceità ex art. 54-bis
- 10- Disposizioni finali
- 11 - Entrata in vigore.

Art.1

Ambito di applicazione

Il presente Regolamento, in ottemperanza all'art. 54 bis del D.lgs 165/01 non disciplina le modalità di trattazione e gestione di segnalazioni anonime.

Art. 2

Soggetti della segnalazione

La segnalazione può avvenire ad opera di soggetti pubblici o privati.

Per soggetti pubblici, si intendono :

- a) tutti i dipendenti del Comune di Aci Castello sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.
- b) i soggetti che collaborano a vario titolo con l'Ente, collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, i tirocinanti.

Per soggetti privati si intendono tutti coloro che siano venuti a conoscenza, direttamente o indirettamente di fatti che sono rilevanti ai fini del presente regolamento.

Ai soggetti di cui al punto b), a norma del Codice di comportamento dei dipendenti

pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62

e del Codice di comportamento adottato dall'Ente sono estesi, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta che lo stesso Codice stabilisce per i pubblici dipendenti, a pena di risoluzione o decadenza del rapporto di lavoro nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

In analogia, alle stesse categorie di lavoratori di cui sopra, in costanza di rapporto di lavoro o collaborazione, in caso di segnalazione ex art. 54-bis, l'Ente assicura misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i pubblici dipendenti, di cui all'articolo 7.

L'estensione a dette categorie di lavoratori delle tutele della riservatezza previste dall'art. 54-bis c.2 non implica l'estensione agli stessi anche delle forme di tutela contro le discriminazioni che il Dipartimento della funzione pubblica assicura ai pubblici dipendenti, ai sensi del medesimo articolo c.3.

Art. 3

L'oggetto della segnalazione.

L'oggetto delle segnalazioni comprende:

- azioni od omissioni che costituiscono reato contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli

artt. 318, 319 e 319- ter del predetto codice);

- 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;
- 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, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* (a titolo esemplificativo, i casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro ...ect.).
- le azioni contro la persona come da Libro II-Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza - art. 610, minaccia - art. 612, etc.) e contro il patrimonio (furto- art. 624, truffa- art. 640);
- le azioni che possono comportare danni patrimoniali all'Amministrazione di appartenenza, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- le azioni e/o omissioni che costituiscono violazioni ai Codici di comportamento (nazionale, approvato con DPR 16.04.2013, n.62, e comunale adottato).

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo i medesimi criteri e modalità da quest'ultima stabilite per la tutela del segnalante.

Non danno accesso alle procedure di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Art. 4

Il soggetto destinatario della segnalazione

Il destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della prevenzione della corruzione individuato e nominato dal Sindaco in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 7 della Legge n. 190/2012.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

Ai sensi dell'art. 1 c.14 la violazione da parte di dipendenti della P.A. delle misure di prevenzione

della corruzione, ivi compresa la tutela della riservatezza in caso di segnalazioni ex art. 54-bis del d.lgs 165/01, potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione gli interessati possono inviare le stesse direttamente all' A.N.AC..

Art. 5

Modalità di segnalazione

L'Ente mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni un apposito modulo pubblicato sul sito web istituzionale nonché apposita casella di posta elettronica dedicata.

La segnalazione potrà, altresì, pervenire mediante consegna “brevi manu” direttamente al R.P.C.; in tale ultimo caso la ricezione della segnalazione è subordinata alla identificazione personale del segnalante e non è possibile alcuna consegna a mezzo di delegato.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al R.P.C. di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante- e non riferiti da altri- e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo, tuttavia se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Qualora il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente segnalante, oltre alla predetta segnalazione ha l'obbligo di prestare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

La segnalazione se ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile della prevenzione della corruzione, salvaguardate le misure di garanzia della riservatezza.

Art. 6

Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvede, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

1. alla protocollazione della segnalazione in apposito registro riservato, eventualmente informatico;
2. all'apertura del relativo fascicolo a cui dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità;
3. all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria entro sessanta (60) giorni dalla data di protocollazione della segnalazione;
4. ad informare il segnalante sugli esiti della procedura per la parte di propria competenza entro

giorni 75 (settantacinque) dalla data di protocollazione della segnalazione;

Il R.P.C ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione decidere per l'archiviazione in caso di evidente e manifesta infondatezza o di mancanza o insufficienti elementi di riscontro sui fatti segnalati;
- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza, per acquisire ulteriori elementi di valutazione;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre dieci (10) giorni dalla ricezione della richiesta; in tale ipotesi, la decorrenza del termine di conclusione del procedimento è sospeso sino all'acquisizione delle richieste di informazioni integrative;
- per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato. Tale personale è soggetto agli stessi obblighi di riservatezza gravanti sul R.P.C.

Tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per il Comune di Acì Castello è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dai soggetti dallo stesso delegati ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il R.P.C. valuterà a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- al Dirigente della struttura dove si è verificata la violazione segnalata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55 *bis* del D. Lgs. 165/0 e a procedura conclusa informi degli esiti il R.P.C., anche se si tratta di archiviazione.
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 *bis* citato, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza secondo quanto stabilito al c. 4 del medesimo articolo;
 - alla Autorità Giudiziaria competente;
 - alla Procura Regionale della Corte dei conti;
 - all' ANAC;

- al Dipartimento della Funzione pubblica.

L'ufficio che gestisce le attività connesse ai procedimenti disciplinari informerà con tempestività il R.P.C. dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il dirigente competente della struttura per fatti riconducibili alla sua competenza, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il R.P.C.

Nella relazione di fine anno, di cui all'art.1, c.14 della L.190/12 il R.P.C. relaziona sul numero e oggetto delle segnalazioni pervenute, sullo stato di avanzamento delle relative procedure e sugli esiti, sempre nella salvaguardia della riservatezza.

Al fine di tutelare la segretezza e la riservatezza, tutti i dati e i documenti oggetto di segnalazione vengono conservati a norma di legge presso l'Ufficio del R.P.C.

Art. 7

La tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono.

I soggetti segnalanti sottoposti a tutela sono identificati dall'art.54-bis del d.lgs 165/01 nei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c.2 del D.lgs 165/01 e ss.mm.ii. che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, sono venuti a conoscenza di condotte illecite.

Il Comune di Acì Castello:

- garantisce il dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/01 da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ... ;
- applica nei confronti del/i soggetto/i autore/i di ritorsioni o discriminazioni, dirette o indirette, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).
- Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Il R.P.C. valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare 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. La tutela, ex art. 54-bis, c.1, non è applicabile nei <<*casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*>>, nei casi, quindi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con colpa o dolo.

La cessazione della tutela è determinata dall'accertamento delle responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione) o civile (per responsabilità ex art. 2043 del codice civile) a seguito di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante.

Ai sensi dell'art. 54-bis, comma 4, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, salvo che essa pervenga dall'Autorità Giudiziaria civile, penale o contabile.

Ai sensi dell'art. 54-bis, comma 2, è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato; l'identità del segnalante può essere rivelata con il suo consenso, quando sia assolutamente indispensabile per la difesa del dipendente destinatario della segnalazione. In caso di contrasto tra i soggetti interessati, provvede il Collegio di conciliazione con atto motivato.

Gravano sul Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari e sugli eventuali collaboratori gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione e eventuali componenti del gruppo di supporto, coinvolti dal R.P.C. nella procedura istruttoria.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il R.P.C. utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare, provvedendo ad informarne il Responsabile per la corruzione.

Il Responsabile del servizio Informatica e Innovazione Tecnologica:

- è tenuto a verificare periodicamente che sia garantita l'adequatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del segnalante;
- effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle segnalazioni, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

Sull'amministratore del sistema gravano gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione, eventuali componenti del gruppo di supporto coinvolti dal R.P.C. nella procedura istruttoria, sul Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari e suoi collaboratori.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

Art. 8

Iniziative di sensibilizzazione

Il R.P.C. intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale istituzionale di informativa sulle finalità dell'istituto e del suo utilizzo;
- percorsi formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla dirigenza.

Art. 9

Modifica dei PTPC sulle misure di prevenzione dei rischi a seguito di analisi delle segnalazioni di illiceità ex art. 54-bis

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia dei PTPC vigenti in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il R.P.C. predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

Art. 10

Disposizioni finali

Il presente regolamento ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione periodica. 2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla vigente normativa in materia.

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, tutti i dati forniti saranno trattati esclusivamente per le finalità istituzionali connesse.

Art. 11

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso di esecutività della delibera di approvazione.

oooooooooooooooooooo