

# **Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti comunali *whistleblowing policy***

## **Scopo ed obiettivi**

### **Scopo**

Scopo della presente procedura è l'implementazione delle misure già introdotte in via provvisoria con atto del Responsabile della prevenzione della corruzione prot. 11565 del 6.6.2017 per la gestione delle segnalazioni di attività illecite nel Comune di Alcamo da parte del dipendente che ne venga a conoscenza ed il rafforzamento di forme di tutela del soggetto segnalante, nel solco della disciplina introdotta dalla legge 30 novembre 2017, n.179.

La legge 190/2012, contenente misure di prevenzione della corruzione, ha inserito nel decreto legislativo n. 165 del 2001 l'articolo 54 bis rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" prevedendo specifiche forme di tutela per i soggetti che per via della loro denuncia potrebbero essere oggetto di atti di ritorsione. La recente legge 179/2017 ha modificato il destinatario della segnalazione all'interno del Comune che non è più il superiore gerarchico, ma il responsabile della prevenzione della corruzione, e ha chiarito che nel concetto di dipendente pubblico non rientrano solo i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, ma anche i lavoratori e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

### **Obiettivi**

La strategia nazionale anticorruzione è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

## **Campo di applicazione**

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori del Comune di Alcamo e a tutti i dipendenti e collaboratori di imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture, i quali effettuino segnalazioni di attività illecite di cui sono a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio e che, per tale motivo, possano subire discriminazioni.

## **Responsabilità**

La responsabilità dell'applicazione della presente procedura è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione, Dott. Vito Antonio Bonanno – Segretario Generale

## **Riferimenti normativi**

- art. 1, co. 51 della Legge n. 6/11/2012 n. 190;
- art. 54 bis, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della legge n. 179/2017;
- legge 30 novembre 2017, n.179;
- Piano Nazionale Anticorruzione;
- determinazione Anac n. 6 del 28.4.2015;
- Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Alcamo;
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione del Comune di Alcamo.

## **Procedura**

### **Definizioni**

Il “**whistleblowing**” (segnalazione) consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell'interesse all'integrità del Comune, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

### **Descrizione delle attività**

La presente procedura “*segnalazione di illeciti- whistleblowing policy*” considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento del Comune di Alcamo o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Comune o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Comune;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

La segnalazione prima di tutto è uno strumento preventivo. Essa deve essere sottoscritta. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando, in caso di effettivo rischio o illecito, innanzitutto a prendere atto del verificarsi di una violazione di un dovere del dipendente in modo da avviare verifiche sull'effettivo funzionamento degli strumenti di controllo ed avviare l'eventuale procedimento disciplinare.

La segnalazione deve essere inviata, nelle more dell'adeguamento alle linee guida che saranno emanate dall'Anac, esclusivamente tramite apposito modulo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (segretario comunale), o al sindaco in caso la segnalazione interessi il responsabile prevenzione corruzione, con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica [segreteria@comune.alcamo.tp.it](mailto:segreteria@comune.alcamo.tp.it) appositamente attivato dal Comune;
- b) a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione (Responsabile della Prevenzione della corruzione, Sindaco).

Il dipendente può, comunque, segnalare i fatti all'Anac ovvero effettuare denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come previsto dalla legge.

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo da colui che riceve la segnalazione, che ne garantirà la riservatezza, nei limiti di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n. 179/2017.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (o, nel caso quest'ultimo fosse l'oggetto della segnalazione, al Sindaco) che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività di accertamento ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del soggetto segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il RPC può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture comunali e, all'occorrenza, di organi esterni (tra cui le Forze di polizia, la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia delle Entrate).

La gestione della segnalazione deve avvenire mediante la sua presa in carico da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione entro tre giorni dalla ricezione e l'avvio delle verifiche sul suo contenuto che debbono concludersi entro 30 giorni con atto espresso le cui conclusioni debbono essere comunicate al soggetto segnalante. Nei casi più complessi ovvero nelle ipotesi in cui la segnalazione implica accertamenti demandati ad altre Autorità il termine di conclusione delle verifiche è fissato in 60 giorni.

### **Tutela della discriminazione**

Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione (o al sindaco nel caso in cui il Responsabile prevenzione corruzione fosse l'autore della discriminazione) il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare quanto accaduto all'UPD per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza nei confronti del dirigente che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente all'Anac o alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

In sede di aggiornamento del PTPC si provvederà ad inserire nel codice di comportamento integrativo specifici obblighi di comportamento espressamente sanzionati per punire le condotte dei dirigenti con finalità ritorsive.

### **Modulo di segnalazione**

Il modulo per la segnalazione di "*condotte illecite-whistleblowing policy*" è reperibile sul sito internet del Comune di Alcamo nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto la voce "Altri Contenuti" - "Prevenzione Corruzione".

20 dicembre 2017

IL SEGRETARIO GENERALE-RPCT

Vito Antonio Bonanno