



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SEGRETERIA GENERALE

Tel. 0771 607822 Pec: protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it

e-mail: segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it



Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici mediante piattaforma digitale - *whistleblowing policy*

1.Scopo

Con il presente atto si procede ad implementare le misure organizzative già adottate per adeguare la policy del Comune di Santi Cosma e Damiano in materia di whistleblowing alle Linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con propria deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 2017.

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 delle loro segnalazioni potrebbero essere oggetto di atti di ritorsione.

La legge 179/2017 ha introdotto alcune modifiche all'apparato normativo originario, chiarendo che il destinatario della segnalazione dei dipendenti non è il superiore gerarchico ma esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT); la novella ha, altresì, ampliato il novero dei soggetti segnalanti che hanno diritto a tutela includendovi, oltre ai dipendenti pubblici, anche i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune oltre che i dipendenti e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture. In tale prospettiva, lo scopo delle presenti misure è quello di fornire a tutti questi soggetti (whistleblower) chiare indicazioni su oggetto, contenuto e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché sulle forme di tutela che vengono apprestate nei loro confronti.

Dallo scorso 30.03.2023 sono in vigore le disposizioni di cui al Dlgs 10 marzo 2023 nr. 24 il quale ha esteso normativamente l'ambito di applicazione soggettivo della segnalazione non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ma anche a consulenti, liberi professionisti, volontari e tirocinanti retribuiti o non che prestano la propria attività presso i soggetti del settore pubblico, facilitatori, . La tutela è estesa al dipendente anche se in periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. La tutela si applica anche alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e parenti entro il 4° grado, ai colleghi di lavoro del segnalante.

2.Obiettivi

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

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione. Il perseguimento di tali obiettivi si basa anche sull'implementazione di una misura di tipo generale introdotta nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione delle Amministrazioni Pubbliche che, in funzione deflattiva di comportamenti illeciti, attui il processo di whistleblowing e la correlata tutela dei whistleblower.

3. Ambito soggettivo di applicazione

1 La presente procedura si applica, dunque, a tutti i dipendenti e collaboratori del Comune di Santi Cosma e Damiano nonché a tutti i dipendenti e collaboratori di imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture, e a tutti coloro che sono indicati nel punto 1 a seguito delle estensioni operate dal Dlgs 24/2023 e che intendono effettuare segnalazioni qualificate di condotte illecite di cui sono a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio e che, in conseguenza di tali segnalazioni, possono subire ritorsioni e/o discriminazioni.

4. Responsabilità

La responsabilità dell'applicazione della presente procedura è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione, – Segretario Comunale, il quale assume per legge un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni.

5. 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 2019; • Deliberazione ANAC n. 469 del 9.6.2021;
- Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Santi Cosma e Damiano ;
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione del Comune di Santi Cosma e Damiano 2023-2025 .

Dlgs 10 marzo 2023 nr. 24-

Procedura

6. Definizioni

Il “*whistleblowing*” (segnalazione) è un istituto che consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di condotte illecite, effettuate dai soggetti sopra indicati per il perseguimento dell'interesse all'integrità del Comune, nonché finalizzate alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni che si verificano ai danni del comune di Santi Cosma e Damiano . Tale istituto attua fundamentalmente una speciale tutela dei soggetti segnalanti mantenendo, da un lato, la riservatezza dell'identità e dei contenuti della segnalazione e prevedendo, dall'altro, specifiche misure di tutela successiva da atti o comportamenti discriminatori e/o ritorsivi posti in essere dal datore di lavoro a seguito della segnalazione.

7. Descrizione delle attività

La presente procedura denominata “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 Santi Cosma e Damiano 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 deve riguardare 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. La segnalazione deve essere sottoscritta. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere analizzata e 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, in coerenza con le Linee Guida di cui alla deliberazione ANAC n. 469/2021, deve essere inviata, esclusivamente utilizzando la piattaforma digitale raggiungibile direttamente dall'home page del sito istituzionale. Si ribadisce che l'istituto in parola si applica esclusivamente alle segnalazioni trasmesse dai soggetti di cui ai punti precedenti.. Eventuali segnalazioni trasmesse da soggetti non aventi titolo non verranno prese in considerazione nell'ambito della procedura di whistleblowing. Il segnalante può, comunque, rappresentare i fatti anche ad Anac ovvero effettuare denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come previsto dalla legge. Le linee guida Anac 2021, tuttavia, segnalano l'opportunità di utilizzare come mezzo ordinario la segnalazione interna al Rpct. 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 RPCT 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). L'esame preliminare della segnalazione mediante una attività di analisi e verifica da parte del RPCT ai fini della riconduzione della stessa nell'alveo della disciplina di cui all'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e, quindi, ai fini dell'avvio della successiva istruttoria di whistleblowing dovrà avvenire entro 15 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Nei casi più complessi ovvero nelle ipotesi in cui la segnalazione implica accertamenti demandati ad altre Autorità, il RPCT può essere autorizzato dall'organo di indirizzo ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

8. Tutela della discriminazione

Il dipendente o gli altri soggetti come sopra riportati che ritengono di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) dal datore di lavoro per il fatto di aver segnalato un illecito deve darne notizia all'Anac, la quale provvederà secondo quanto previsto dal par. 3 della parte III delle Linee guida 2021.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Franca Sparagna

