

COMUNE di PROCIDA (NA) – Verbale O.I.V. n. 07/2015

1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

C O M U N E D I P R O C I D A - *Provincia di Napoli*

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (organo monocratico)

*presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803
email: comune.procida@asmepec.it*

Verbale n. 7 del 23 /06/2015

Oggetto :

1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Il verbale è trasmesso

al Sindaco

al Presidente del Consiglio Comunale
con delega all’Azienda Comunale e Personale

al Segretario Generale – Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza

al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali

al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari

COMUNE di PROCIDA (NA) – Verbale O. I. V. n. 07/2015

1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

C O M U N E D I P R O C I D A - *Provincia di Napoli*

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (organo monocratico)

presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803

email: comune.procida@asmepec.it

- 1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Il giorno 23 giugno 2015 alle ore 10:00, nella sede comunale, si è riunito l' O. I. V. Organismo Indipendente di Valutazione, organo monocratico, nella persona del Dott. Salvatore CORPORENTE, come nominato con Decreto Sindacale n. 24 del 09/07/2013, per la trattazione dell' ordine del giorno in oggetto.

Premesso:

- che l'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco n. 24 in data 09.07.2013, con decorrenza dal 15.07.2013, ed esercita, in piena autonomia ed indipendenza, le attività previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009; nonché tutte le funzioni e ogni altro compito ad esso assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti comunali, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 36 bis “Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V., commi 3) “Funzionamento”, 4) “Compiti” e 5) “Report operativi”, del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, introdotto con delibera n. 6/2013 del C.C. nella seduta del 21/01/2013 di approvazione del “Regolamento sui Controlli Interni”;

- che sono interessati i componenti della struttura comunale di riferimento dell'O.I.V. :

- il Segretario Generale, Dott. Dott. Proc. Luigi Cupolo, anche nella funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attribuita con Decreto Sindacale n. 17/2013, e per la funzione di Responsabile della Trasparenza attribuita con Decreto Sindacale n. 23/2013;
- il Responsabile della 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali, Dott. Michele Ambrosino;
- il Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari, Dott. Vincenzo Roggiero;

- che è stato informato :

- il Presidente del Consiglio Comunale con delega all'Azienda Comunale e Personale, Avv. Antonio Intartaglia.

1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Si premette che, in considerazione della proliferazione di normative nazionali, interpretazioni, dottrina, giurisprudenza in materia di lavoro pubblico e politiche economiche del personale, nonché in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, l'O.I.V. sviluppa iniziative di impulso e di aggiornamento, trasferendo informazioni o segnalando pareri, delibere in particolare della A.N.AC. Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nell'ambito di tale attività si segnala che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha definitivamente approvato, con la Determinazione n. 6 del 28/4/2015, le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” poste in consultazione pubblica dal 24 febbraio al 16 marzo 2015.

Le amministrazioni pubbliche devono tutelare i propri dipendenti che segnalano illeciti commessi da colleghi, adottando misure che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e che consentano la corretta gestione istruttoria delle problematiche segnalate. L'Autorità nazionale anticorruzione ha fornito con la citata determinazione n. 6/2015 una serie di importanti elementi interpretativi e di profili operativi per la corretta applicazione dell'articolo 54-bis del Dlgs 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 per garantire tutela ai dipendenti pubblici che segnalano atti, fatti e comportamenti costituenti illeciti commessi da propri colleghi, introducendo così nell'ordinamento la disciplina del whistleblowing.

Con la determinazione 6/2015 l'Autorità detta una disciplina volta a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela, proponendo un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni che ogni amministrazione potrà adattare sulla base delle proprie esigenze organizzative.

L'Anac precisa anzitutto che la normativa si applica solo ai dipendenti pubblici, indipendentemente dalla configurazione del loro rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato, con contratto di diritto privato o di diritto pubblico).

Tuttavia l'Anac ha ritenuto opportuno estendere l'applicazione delle linee-guida di tutela anche ad altri soggetti operanti nel sistema pubblico allargato, come i dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico (ad esempio le società partecipate) e degli enti pubblici non economici (come le aziende speciali), individuando addirittura margini applicativi per i collaboratori, i consulenti e i dipendenti di soggetti appaltatori di amministrazioni pubbliche. Rimane, inoltre, per il cittadino la possibilità di esposti anonimi, purché dettagliati

In relazione all'oggetto delle segnalazioni, secondo l'Anac, le condotte illecite sottoponibili alla procedura comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica amministrazione previsti dal codice penale, 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 per ottenere vantaggi privati, e i fatti in cui 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 dall'esterno a prescindere dalla rilevanza penale.

COMUNE di PROCIDA (NA) – Verbale O.I.V. n. 07/2015

1) A.N.AC. – "Whistleblower" - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Secondo l'Anac, le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche le notizie acquisite in altre attività lavorative. Le linee guida fanno alcuni esempi: sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Fatti probabili. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È, invece, sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Sul sistema di garanzia, il dipendente che segnala condotte illecite deve essere tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Si tratta, in buona sostanza, di realizzare uno scudo protettivo per gli informatori anti corruzione.

La norma di riferimento (articolo 54-bis del dlgs 165/2001) tutela da sanzioni disciplinari, licenziamento e altre forme di ritorsione il pubblico dipendente che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Il nome del dipendente pubblico che segnala illeciti (anche se non costituiscono reato, come fatti di mala amministrazione) deve essere criptato, tenuto separato dalla segnalazione e oscurato nelle comunicazioni interne.

L'Autorità invita le amministrazioni e gli enti a prevedere che le segnalazioni vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di consentire una gestione omogenea con le altre problematiche legate alla prevenzione della corruzione. Inoltre, **la segnalazione è esclusa dalla trasparenza amministrativa e deve essere inoltrata anche all'Anac.**

La gestione delle segnalazioni deve avvenire in maniera trasparente, secondo regole certe per l'istruttoria, volte soprattutto a tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione e a tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette.

Obiettivo delle "Linee guida" – comunica l'A.N.AC. - è offrire agli enti pubblici italiani una disciplina applicativa delle stringate disposizioni di principio introdotte dalla legge n. 190/2012 (cd. "Legge Severino") volte a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, contemporaneamente garantendo ad essi - che coraggiosamente e con senso civico si espongono in prima persona - la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possano verificare sempre in ambito lavorativo.

L'Autorità ha inteso così valorizzare un istituto estraneo alla cultura giuridica italiana che, quando ben utilizzato come accade in altri ordinamenti giuridici, contribuisce a responsabilizzare il cittadino affinché emergano possibili fatti di corruzione nell'amministrazione di appartenenza, dando a ciascun ente pubblico la possibilità di "fare pulizia" al proprio interno prima dell'intervento dell'autorità giudiziaria.

COMUNE di PROCIDA (NA) – Verbale O.I.V. n. 07/2015

1) A.N.AC. – “Whistleblower” - Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Nella consapevolezza tanto delle difficoltà applicative di disposizioni legislative così sintetiche quanto dell'originalità dell'istituto per l'ordinamento italiano, le "Linee guida" intendono dare un'espansione massima possibile alle disposizioni stesse, nel contempo suggerendo al Legislatore possibili miglioramenti nell'assetto giuridico e alla Corte dei Conti e alle Procure - naturali destinatari delle segnalazioni di condotte di corruzione - un approfondimento del regime di riservatezza.

A tutte le amministrazioni pubbliche le "Linee guida" suggeriscono un regime sostanziale e un modello procedurale del trattamento delle segnalazioni, rispettando la discrezionalità che ciascuna di esse deve poter utilizzare per valorizzare le proprie individuali esigenze organizzative.

In relazione allo **Schema della procedura proposta** per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Amministrazione, **descritto nell'allegato 1A** alla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28/4/2015, va precisato che **uno specifico modulo deve essere reso disponibile dall'Amministrazione sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti-Corruzione”**, nel quale vanno specificate altresì le modalità di compilazione e di invio. Il modulo deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato (a tal fine, si veda il modulo disponibile nell'**allegato 2** alla ripetuta determinazione n. 6/2015).

La seduta viene tolta alle ore 13:00.

L'OIV si aggiorna a data da stabilire successivamente.

Il presente verbale, conformemente a quanto previsto dall'art. 36 bis, comma 3.3, del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (riapprovato con delibera G.C. n. 94/2008 come modificato con delibera G.C. n. 44/2013), è sottoscritto dal componente verbalizzante dell'O.I.V., organo monocratico.



**A cura del Responsabile 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali
dott. Michele Ambrosino**

l'O. I. V. dispone che :

- 1) Il verbale sia trasmesso in copia al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale con delega all'Azienda Comunale e Personale, al Segretario Generale, al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari.
- 2) Il presente verbale sia pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” – sotto-sezione di primo livello “Personale” – sotto-sezione di secondo livello “O.I.V. e responsabile misurazione performance”.

Letto, confermato e sottoscritto, il componente dell'O.I.V. del Comune di Procida (Na), organo monocratico,

F.to Dott. Salvatore Corporente