



Corso Calatafimi, 217/219 (Albergo delle Povere)
90129 - Palermo
tel. 091 598260 – 091 6563582 – fax. 091 6574146
E-mail: sgiarratana@arpa.sicilia.it

Struttura flessibile di supporto al Responsabile
della Prevenzione della Corruzione

513

All.

Palermo, lì

ARPA SICILIA - Dir. Generale



Int. 08.02.00 Interno
Jr.0038998 Data 20/06/2014

Ai Dirigenti Responsabili delle SS.TT.
n.q. di Referenti per la Prevenzione della Corruzione

A tutto il personale in servizio

LORO SEDI

Al Webmaster c/o SG 1

SEDE

e, p.c.

Al sig. Direttore Generale

SEDE

Al Dirigente Responsabile della Trasparenza - SA4

SEDE

All'Ufficio Procedimenti Disciplinari di ARPA Sicilia
presso la SA4

SEDE

O G G E T T O: Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2016 adottato con DDG n. 133 dell'11.4.14 e approvato, con modifiche, con DDG n. 169 del 16/05/2014 - Adempimenti attuativi – Pubblicazione della direttiva per la tutela del dipendente che denuncia comportamenti corruttivi (whistleblower): art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 in aggiunta all'art. 1, c. 51, L. 190/2012.

Si fa riferimento all'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 in aggiunta all'art. 1, c. 51, L. 190/2012 citato in oggetto, riguardante la fattispecie della tutela del dipendente che, a qualsiasi titolo, viene a conoscenza di fatti, comportamenti ecc., che possano rivestire una connotazione corruttiva o semplicemente ledere l'immagine dell'amministrazione in cui lavora:

Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

La norma, che viene introdotta dalla L. 190/2012 come un ulteriore articolo del D.Lgs. n. 165/2001, introduce nel nostro ordinamento una misura preventiva finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing". Differisce infatti dalla denuncia alla magistratura la quale implica, invece, che l'attività criminale sia già stata compiuta, venendo dunque a mancare il presupposto della prevenzione.

In particolare, con l'espressione "whistleblower" si individua il dipendente di un'amministrazione che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, rappresenta un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il "whistleblower" contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Con il termine whistleblowing si identifica appunto l'istituto giuridico preordinato alla tutela dei lavoratori che segnalano irregolarità o reati e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione subdoli, come il demansionamento o il comportamento ostile nei loro confronti.

In precedenza, l'unica norma a tutela di tale figura era rappresentata dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori contro il licenziamento illegittimo. A ciò si aggiunge anche la considerazione che, con riferimento alle fattispecie che integrano reati, neanche le previsioni di cui all'art. 361 del codice penale, che prevede sanzioni nei confronti dei pubblici ufficiali che omettano la relativa denuncia, hanno prodotto gli effetti sperati. In un quadro di rafforzamento degli istituti di tutela specifici, con l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, sono state, pertanto, introdotte ulteriori disposizioni finalizzate all'emersione di fattispecie di illecito.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;
- ✓ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni vigenti presso quella amministrazione sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione di appartenenza;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

Modalità di presentazione delle segnalazioni di illeciti

La segnalazione può essere proposta tramite:

- a) canale esterno a:
- autorità giudiziaria (ex art. 361 c.p.);
 - Corte dei Conti (ex art. 54 bis D.Lgs. 165/2001);
- b) canale interno a:
- Superiore gerarchico (ex art. 54 bis D.Lgs. 165/2001);
 - Responsabile per la prevenzione della Corruzione (par. 7 del PTPC di ARPA Sicilia), attraverso la casella di posta elettronica dedicata: anticorruzione@arpa.sicilia.it.

Ambedue i canali porteranno la segnalazione alla conoscenza del Direttore Generale dell'Agenzia che coinvolgerà, in conformità alle previsioni di cui all'art. 55 bis D.Lgs. 165/2001 i soggetti competenti ovvero, ricorrendone il caso, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

L'identità del segnalante rimarrà sconosciuta, all'infuori dei seguenti casi:

1. consenso del segnalante;
2. nei 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 nel caso in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
3. ove la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato ed ove tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. a comunicare alla Direzione Generale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che, nel caso concreto, si rendano necessari a tutela dell'Agenzia.

Forme di tutela del whistleblower

- a) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso.

La norma tutela l'anonimato del denunciante fatti salvi i casi di cui al c. 2 dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001, cioè su suo espresso consenso o quando la sua identità è necessaria per ulteriori accertamenti rispetto alla segnalazione o quando sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Inoltre la denuncia dell'illecito non può essere sottoposta all'accesso agli atti, né può essere estratta copia da parte degli interessati, ricadendo nell'ambito dei motivi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), della L. n. 241 del 1990.

b) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intendono il licenziamento senza giustificato motivo, molestie sul luogo di lavoro, azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. A tutela quindi della figura del whistleblower si dovranno attuare tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, con la revoca di qualsiasi provvedimento posto in essere contro il denunciante, se entrambi i soggetti sono pubblici dipendenti.

Modalità di presentazione della denuncia di discriminazione

Il dipendente che ritiene di avere subito una discriminazione sul luogo di lavoro per il fatto di avere effettuato una segnalazione di illecito, potrà dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione con le seguenti modalità:

- rivolgendosi direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@arpa.sicilia.it;
- inoltrando la denuncia a mezzo servizio postale, indirizzandola al RPC della propria amministrazione;
- presentando denuncia anche in forma verbale ad uno dei soggetti legittimati a tal fine;
- inoltrando denuncia tramite le organizzazioni sindacali presenti nell'amministrazione.

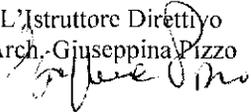
In ogni caso l'istanza dovrà essere compilata indicando i nomi dei soggetti coinvolti ed una chiara descrizione dei fatti, dei luoghi, dei tempi e dei modi in cui si sarebbe realizzata la presunta azione discriminatoria. Il Responsabile della prevenzione della Corruzione (RPC), dopo l'accertamento della sussistenza degli elementi discriminatori, segnalerà l'accaduto al diretto superiore gerarchico o al Referente della Prevenzione della Corruzione presso le SSTT in cui eventualmente presti servizio il dipendente che avrebbe operato la discriminazione. Tali soggetti, valutata la segnalazione in modo tempestivo, adotteranno atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione; inoltre potranno valutare la sussistenza degli estremi per avviare, se di propria competenza, il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che abbia operato la discriminazione, a meno che, per la gravità dei fatti, tale procedimento non rientri nelle competenze dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari.

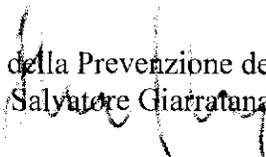
Le segnalazioni anonime

Saranno prese in considerazione anche le denunce anonime purchè siano formulate in modo circostanziato e con dovizia di particolari. Naturalmente le modalità di tutela del dichiarante verranno meno se nel corso degli accertamenti si rilevi la sua identità.

La presente direttiva sarà pubblicata sul sito agenziale, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", e la notizia di tale pubblicazione dovrà essere data anche nelle "news", per dare il maggiore risalto possibile nei confronti del personale interno e dell'utente.

Si allega, inoltre, modello di segnalazione di condotte illecite, conforme al documento pubblicato sul sito della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Istruttore Direttivo
Arch. Giuseppina Pizzo


Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dr. Salvatore Giarratana




SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello, conforme a quello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare, la legge (art. 54 bis D. Lgs. 165/2001), il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (adottato dal Direttore Generale di ARPA Sicilia con DDG n. 133 dell'11/4/2014 e approvato, con modifiche, con DDG n. 169 del 16/5/2014) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia i fatti di discriminazione. Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il PTPC di ARPA Sicilia, sul sito agenziale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Cognome e nome del segnalante	
Qualifica o posizione professionale	
Sede di servizio	
Tel/cell.	
E-mail	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	gg/mm/aaaa
Luogo in cui si è verificato il fatto	<input type="radio"/> Ufficio _____ (indicare denominazione e sede della Struttura) <input type="radio"/> All'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo) _____ _____
Ritengo che le azioni/omissioni commesse o tentate siano	<input type="radio"/> Penalmente rilevanti <input type="radio"/> Poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare <input type="radio"/> Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico <input type="radio"/> Altro (specificare) _____ _____

Descrizione del fatto	
Autore/i del fatto ²	1. _____ 2. _____ 3. _____
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo ³	1. _____ 2. _____ 3. _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	

Luogo e data _____

Firma

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato: anticorruzione@arpa.sicilia.it ;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

In ogni caso saranno assicurate le forme di tutela dell'anonomato di cui alla direttiva alla quale questo modello è allegato.

1. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
2. La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.
3. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.
4. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.