



Procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità e misure di tutela di cui all'art. 54 bis del D.lgs 165/2001

**Approvato con Deliberazione
del Consiglio di Amministrazione
n. 33 del 1/10/2015**

Art. 1 – Riferimenti normativi e finalità della procedura

1. L'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, inserito dall'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione) introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni offrendo particolari garanzie di tutela al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni, illeciti o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio dell'attività lavorativa.
2. La segnalazione (cosiddetta whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente che effettua la segnalazione contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.
3. Il presente documento disciplina la procedura di segnalazione, con l'obiettivo, tra l'altro, proprio in ragione della sua funzione sociale, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni propria fase, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, per evitare che il dipendente ometta di segnalare illeciti per il timore di subire misure discriminatorie.

Art. 2 – Soggetti destinatari della norma

1. I soggetti direttamente tutelati dalla norma vengono identificati nei destinatari del Codice di Comportamento dell' Ente, come indicato nelle Linee guida approvate dall'ANAC con determinazione n. 6/2015, e quindi rientrano:
 - i dipendenti dell'Ente;
 - i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, pertanto anche a titolo gratuito;
 - i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici;
 - i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere o svolgono attività in favore dell'Amministrazione.

Art. 3 – Oggetto della segnalazione

1. Possono essere oggetto della segnalazione tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:
 - penalmente rilevanti (delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del Codice penale: es. peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, rifiuto o omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, minaccia, violenza privata, ecc.);
 - poste in essere in violazione del Codice di Comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine del CAMPP o di altra pubblica amministrazione,

- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti, ad altri soggetti che svolgono attività presso il CAMPP o all'utenza;
2. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso e devono riguardare fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o comunque relativi ad essa.
 3. segnalazione non deve essere fatta per scopi meramente personali o per rivendicazioni/istanze contro superiori o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e del Comitato Unico di Garanzia.

Art. 4 – Contenuto della segnalazione

1. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
2. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:
 - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
 - b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
 - d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
 - e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
 - g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
3. La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione a meno che siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
4. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Art. 5 – Modalità di presentazione della segnalazione

1. I soggetti di cui al precedente art.3 devono utilizzare per la segnalazione il modulo, allegato al presente documento e reperibile sul sito istituzionale www.campp.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione", dove è altresì pubblicato il presente documento.
2. La segnalazione può essere indirizzata
 - 1) al Responsabile per la prevenzione della corruzione, individuato nel Direttore del CAMPP, secondo le seguenti modalità:
 - mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica personale@pec.campp.it, indirizzo monitorato esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e da un suo delegato, che ne garantiscono la riservatezza;
 - a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita

in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

- 2) all' Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC all'indirizzo di posta elettronica whistleblowing@anticorruzione.it
3. Nel campo "OGGETTO" della e-mail o sulla busta deve essere riportata la dicitura "Segnalazione di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001" .

Art. 6 – Attività di accertamento della segnalazione

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
2. A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione, all'occorrenza, di organi di controllo interni ed esterni al CAMPP (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).
3. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:
 - a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.
 - a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
 - ad adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie per il ripristino della legalità.
4. A conclusione degli accertamenti, il Responsabile informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Art. 7 – Tutela del segnalante

Tutela dell'anonimato

1. L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto, a partire dal momento della segnalazione. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
2. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
3. Nel caso in cui, a seguito di segnalazione, venga avviato un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :
 - vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
 - la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.
4. Inoltre, la tutela della riservatezza non può essere garantita nei casi in cui non è opponibile il segreto d'ufficio

Sottrazione al diritto di accesso

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione .

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Dirigente affinché valuti 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 autore della discriminazione;
- direttamente al Comitato Unico di Garanzia – CUG, che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Art. 8– Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente che effettua la segnalazione nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'
(Art. 54 bis del D.lgs. 165/2001)

Il sottoscritto:

NOME e COGNOME	
QUALIFICA PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
VISTA	
<p>la "Procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità e misure di tutela di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001", pubblicata sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione" e PRESO ATTO dei suoi contenuti;</p>	
SEGNA LA	
di essere venuto a conoscenza della situazione di illecito di seguito descritta:	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
<input type="checkbox"/> UFFICIO	<input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO
..... (indicare denominazione e indirizzo della struttura) (indicare luogo ed indirizzo)
RITIENE CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;
<input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono attività presso il CAMPP o all'utenza
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
.....	
AUTORE/I DEL FATTO *	
.....	
EVENTUALI SOGGETTI PRIVATI/ IMPRESE COINVOLTI NEL FATTO *	
.....	

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO*

.....
.....

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE

.....

*Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

LUOGO, DATA E FIRMA