

Whistleblowing

Procedura per la segnalazione degli illeciti e irregolarità

Premessa l'esigenza di porre in atto ogni utile adempimento per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione determina la necessità di disporre di strumenti agevoli in un quadro coordinato di azioni.

Il Comune di CAPRI ha individuato la procedura per la segnalazione nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito.

Attraverso la segnalazione, il dipendente contribuisce all'emersione di fatti illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.

SCOPO

La finalità del presente documento è quella di definire le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela del segnalante.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti che segnalino comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento o delle procedure.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso.

In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione, una puntuale conoscenza dei fatti.

Le condotte oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle recenti Linee guida (rif. determinazione n. 6/2015), non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Secondo ANAC il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPC, le stesse possono essere inviate direttamente ad ANAC.

FORME DI TUTELA DEL DIPENDENTE

L'identità del segnalante viene protetta e non può essere rivelata, salvo che nei casi di cui all'art. 54 bis, comma 3, del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale "L'identità del segnalante non può essere

rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Mediante l'inserimento delle informazioni nel sistema informatico all'uopo predisposto accessibile dal sito <https://95.110.200.76/OGWSegnalazioniV2.0/CAPRI/Login.aspx>

Il sistema crittografato, a cui si accede unicamente tramite un processo di autenticazione che prevede l'indicazione di uno Username (Iniziale del nome . Cognome) e di una password.

Chiediamo a tutti dipendenti di effettuare il primo accesso con la password temporanea TMP9999 ed effettuare il cambio password; di prendere visione del manuale operativo a loro disposizione nella Home page del progetto Whistleblowing ed effettuare test e verifiche al fine di poter essere in grado di comunicare all'RPC la comprensione e le modalità d'uso del sistema di segnalazione.