

Giuseppe Italia

Consigliere Comunale – Piazza della Repubblica n.3 – 80029 S. Antimo(NA)- cell. 339.2428135

COMUNE DI SANT'ANTIMO
DATA DI PARTENZA
N.PROT. 0000808
del 12-01-2016
CAT. 1 CL. 2 FASC. 5
1111157 cX~

Al Presidente del Consiglio Comunale

del Comune di Sant'Antimo

Oggetto: "Mozione di indirizzo politico per l'introduzione della procedura per la tutela dei dipendenti che denunciano illeciti, nota come Whistleblowing"

Il sottoscritto Giuseppe Italia, nato a Caserta il 01 febbraio 1984 e residente in Sant'Antimo alla via Antonio Gramsci n.8, in qualità di consigliere comunale in carica presso il Comune di Sant'Antimo

PREMESSO CHE:

- Transparency International Italia, ha richiamato l'attenzione dei commissari sull'importanza di combattere la corruzione e la concussione suggerendo alle Amministrazioni Comunali di dotarsi di uno strumento che consenta di aumentare la trasparenza nella PA;

- è compito delle pubbliche amministrazioni incentivare i dipendenti che denunciano presunti illeciti da questi riscontrati in sede lavorativa, garantendogli la massima privacy e fornendo loro adeguati strumenti per la propria tutela;

- il GRECO (Group of States Against Corruption) ha definito la corruzione in Italia un fenomeno pervasivo e sistemico;

- in diversi Paesi è pratica consolidata la procedura della Whistleblowing, destinata alla ricezione delle segnalazioni circostanziate ed in buona fede relative a reati, irregolarità e altre anomalie riscontrate dai dipendenti nel corso della propria attività lavorativa;

- la procedura della Whistleblowing permette al dipendente di segnalare omissioni o azioni commesse o tentate penalmente rilevanti, poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare, suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine all'Ente di appartenenza o ad altro ente pubblico o suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza di dipendenti, utenti e cittadini o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente o di arrecare un danno all'ambiente;

- nel novembre 2009 Transparency International ha redatto una serie di raccomandazioni e principi sul Whistleblowing.

Ai sensi di essi per Whistleblowing si intende la segnalazione di informazioni, relative a un'irregolarità o al rischio della stessa, a persone fisiche o enti che si ritiene possano agire efficacemente al riguardo. Ed ancora si scrive che i whistleblower possono svolgere un ruolo essenziale nell'individuazione di frodi, atti corruttivi e cattiva amministrazione. Grazie al loro operato possono contribuire a salvare vite umane, a tutelare i diritti umani e a salvaguardare il principio di legalità. Nel fare questo i whistleblower assumono spesso grossi rischi personali: possono infatti subire persecuzioni o ritorsioni sul luogo di lavoro, citazioni in giudizio da parte del datore di lavoro per aver violato accordi di riservatezza o per diffamazione, possono inoltre essere soggetti a sanzioni penali. In casi estremi possono trovarsi ad affrontare minacce alla propria incolumità.

TENUTO CONTO CHE:

- l'articolo 51 della Legge 190/2012 stabilisce che: fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'Articolo 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 o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- in attuazione dell'Articolo 33 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'Onu il 31 Ottobre 2003 e ratificata ai sensi della Legge 3 agosto 2009 n. 116 e dell'Articolo 9 della Convenzione penale sulla Corruzione aperta alla firma a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e non ancora ratificata dall'Italia, viene sancito che il dipendente pubblico e privato ha diritto di segnalare, se in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, irregolarità o illegalità (ovvero rischi di queste condotte) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- con Circolare n. 9/2015 anche la Regione Campania, sulla scorta di altre amministrazioni pubbliche, si è dotata dello strumento del Whistleblowing per la ricezione delle denunce;
- il dipendente che segnali in buona fede e in modo adeguatamente circostanziato tali condotte ha diritto ad essere informato sugli strumenti della sua tutela, a non essere sanzionato, licenziato, trasferito, demansionato, sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; a vedere protetta la propria identità fino alla contestazione dell'addebito disciplinare.

SI IMPEGNA SINDACO E GIUNTA:

- Ad attivare all'interno della macchina amministrativa la procedura della Whistleblowing al fine di dotare l'Ente di uno strumento per la trasparenza e la salvaguardia dei dipendenti.
- Tale procedura, pur accogliendo le denunce anonime, dovrà incentivare quelle aperte ed in forma confidenziale, garantendo l'anonimato di chi sottoscrive.
- Individuare ed attivare strumenti, anche di carattere informatico, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni il più possibile circostanziate, assicurando la possibilità d'interazione con il Whistleblower per approfondire i contenuti della segnalazione, senza rendere necessario il disvelamento della sua identità

Si coglie l'occasione per porgere i più cordiali saluti

Sant'Antimo, li 10/01/2016

