

LA PRESENTE SOSTITUISCE LA PRECEDENTE PARI NUMERO

N.M./183 della Circolare

MOZIONE

OGGETTO: MOZIONE DEL CONSIGLIERE GENTILI ED ALTRI – ISTITUZIONE DELLA PROCEDURA DENOMINATA WHISTLEBLOWING.

Il giorno 16 maggio 2013 è stata presentata la seguente mozione :

Premesso che

- Transparency International Italia, audita in Commissione Antimafia congiunta con la Commissione Referendum Approvati, Iniziativa popolare, Digitalizzazione, Trasparenza, Agenda Digitale, il 3 luglio 2012, ha richiamato l'attenzione dei commissari sull'importanza di combattere la corruzione e la concussione suggerendo all'Amministrazione comunale di dotarsi di uno strumento che consenta di aumentare la trasparenza nella PA e di prevenire o venire a conoscenza tempestivamente di questa tipologia di illeciti;
- la collaborazione con Transparency International Italia ha già fruttato, nel maggio 2009, il conferimento del premio "Lavoriamo insieme" del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione per l'adozione da parte dell'Amministrazione del Comune di Milano, prima in Italia e tra i primi nel mondo, del Patto di integrità quale strumento di lotta alla corruzione nelle gare di appalto;
- la procedura denominata Whistleblowing è destinata alla ricezione di segnalazioni circostanziate e in buona fede relative a reati, irregolarità o altre anomalie ravvisate dai dipendenti nel corso della propria attività lavorativa. A titolo di esempio: pericoli relativi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, corruzione, concussione, peculato; irregolarità nei procedimenti;
- 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;

- punto centrale della procedura è la promozione delle segnalazioni e la protezione del dipendente che decide di aiutare l'Ente a riscontrare malfunzionamenti interni tali da arrecare danno alla collettività nell'ottica di prevenire o arrestare tempestivamente la commissione di illeciti. Tale funzione si distingue dalle funzioni della magistratura, volte alla repressione e alla sanzione di fatti penalmente rilevanti;

tenuto altresì conto che

- 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;
- 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;
- a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti o rischi, è stato pensato l'articolo 1 comma 51 legge 190 del 6 novembre 2012: *1. 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 o riferisce 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.*
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:

Il Consiglio Comunale di Milano impegna il Sindaco, la Giunta e la Direzione Generale

- ad avviare all'interno della macchina amministrativa la procedura denominata Whistleblowing così come definita dalle raccomandazioni di Transparency International;

Caratteristiche generali della procedura:

1. tale procedura, pur accogliendo le segnalazioni anonime, dovrà incentivare quelle aperte o confidenziali, garantendo l'anonimato di chi sottoscrive;
 2. la procedura ha lo scopo di portare all'attenzione di un organismo di vigilanza/controllo la commissione di un illecito o il rischio che si verifichi tale illecito. Per questo motivo la segnalazione dovrà essere qualificata e completa, così che i soggetti preposti alle ricezioni delle segnalazioni possano verificarne il contenuto ed eventualmente, in un secondo momento, avviare un procedimento di accertamento disciplinare nei confronti della persona oggetto della segnalazione;
 3. sarà quindi necessario definire modalità operative, anche individuando opportuni strumenti di carattere informatico, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni il più possibile circostanziate, assicurando la possibilità di interazione con il whistleblower per approfondire i contenuti della segnalazione, senza render necessario svelarne la sua identità.
- A istituire un organismo di garanzia, autonomo e indipendente, che riceve e verifica le segnalazioni anche in forma anonima, al fine di avviare indagini interne, se le stesse siano connotate esclusivamente da rilievo pubblico, sufficientemente circostanziate e dettagliate. L'organismo beneficerà delle prerogative e poteri utili ad espletare il proprio compito nel migliore dei modi. Ogni segnalazione effettuata fuori dalla buona fede e lesiva o diffamante per la persona oggetto della stessa non avrà accesso alle tutele spettanti al segnalante.
In nessun caso potrà essere adottato un provvedimento disciplinare contro un soggetto sulla base della sola segnalazione.

L'organismo di garanzia resta in carica per un periodo di tre anni e i suoi membri non sono rinnovabili.

I Consiglieri comunali: f.to: David Gentili, Anita Sonogo, Mattia Calise, Raffaele Grassi, Ines Quartieri, Marco Cappato, Anna Scavuzzo.