



Camera di Commercio
Napoli

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 559 DEL 29/12/2014

Oggetto: Adozione disciplinare inerente le misure prevenzione della corruzione del Piano 2014-2016.

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Legge n.580/93 recante "Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", come modificata dal Decreto Legislativo 23/10;

visto il Decreto Legislativo n.165/01, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

visto il Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta n. 178 del 20 ottobre 2011;

vista la Deliberazione di Giunta camerale n.120 del 30.12.2010 con la quale è stato nominato Segretario generale f.f. della CCIAA di Napoli l'avv. Mario Esti;

vista la determinazione presidenziale n.5 del 29 marzo 2013 con la quale è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione nella persona del Segretario Generale f.f. avv. Mario Esti;

Visto il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 24 giugno 2014 con il quale il sottoscritto è stato nominato Segretario Generale della CCIAA di Napoli;

Il Responsabile del procedimento dott. Giuseppe Carino- Staff Segretario Generale- che ne attesta la regolarità del procedimento svolto, la correttezza per i profili di competenza, la veridicità degli atti richiamati e la loro esistenza presso l'ufficio istruttore, avanza la seguente relazione .

Premesso che:

Con l'entrata in vigore della Legge 6/11/2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stato introdotto, all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, un nuovo assetto organizzativo delle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione, che pone a carico delle amministrazioni pubbliche, una serie di rigorosi adempimenti, principalmente di natura preventiva del fenomeno corruttivo tra cui l'adozione di apposito Piano Triennale della Prevenzione della corruzione .

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione è il documento previsto dall'art. 1 della Legge 190/2012 - art. 1, comma 5- quale modalità

9f



Camera di Commercio
Napoli

attraverso la quale le amministrazioni Pubbliche comunicano al dipartimento della Funzione Pubblica "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

La Camera di commercio Industria Agricoltura e Artigianato di Napoli, pertanto con determinazione presidenziale n.5 del 29 marzo 2013-ratificata con deliberazione di Giunta n.30 del 02 maggio 2013-ha preliminarmente nominato, nell'attesa della redazione del Piano nazionale Anticorruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella persona del Segretario Generale f.f. avv. Mario Esti, nominato altresì "Responsabile della Trasparenza" con deliberazione di Giunta n. 51 del 13 aprile 2012 di approvazione del Programma triennale della Trasparenza 2012-2014, e nelle more dell'adozione del Piano Nazionale di prevenzione della corruzione, ha adottato con deliberazione di Giunta n. 125 del 25.09.2013, il Piano Triennale 2013-2015 di Prevenzione della Corruzione predisposto sulla base delle linee guida fornite da Unioncamere Nazionale onde adempiere alle prescrizioni contenute nella legge 190/2012.

Considerato che le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale per la predisposizione del suddetto P.N.A. sono state adottate con d.p.c.m. del 16 gennaio 2013 ed il relativo P.N.A. è stato adottato l'11 settembre 2013 con deliberazione CIVIT n. 72/2013, l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 (di seguito denominato P.T.P.C.) della CCIAA di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 25 dell'11 marzo 2014, ha dovuto necessariamente tener conto delle indicazioni riportate nel P.N.A. per la redazione dell'aggiornamento annuale del Piano di propria competenza tra cui l'individuazione delle misure di carattere generale che l'amministrazione ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, quali:

a. l'introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;

b. l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Al riguardo, il P.T.P.C. dovrà contenere indirizzi alle amministrazioni per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;

c. l'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

d. l'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui

g



Camera di Commercio
Napoli

all'art.1 , comma 44, della legge n. 190/2012 , nonché delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale ;

e. l'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale ;

f. l'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16 - ter dell'articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001);

g. l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;

h. l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. trasparenza « Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni », ivi comprese l'adozione del Piano della Trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione), l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico; l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

i. l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della performance ;

l. la previsione di forme di presa d'atto , da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della Prevenzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica .

La Camera di Commercio di Napoli per la valutazione dei rischi , consistente nell'individuazione, analisi e ponderazione degli stessi, nonché per la fase di trattamento e per l'individuazione delle misure di prevenzione tese a neutralizzare i suddetti rischi, si è avvalsa della task- force costituita con determinazione segretariale n.606 del 31.12.2013 per i controlli interni, formata dai dirigenti, P.O. e Alte Professionalità dell'Ente.

Per lo svolgimento di tali processi l'Ente si è altresì avvalso della preziosa collaborazione dell'O.I.V

Tutto ciò premesso risulta pertanto necessario, ai fini dell'adozione del suddetto piano triennale di prevenzione della corruzione, disciplinare - secondo le indicazioni riportate nell'**allegato A** al presente provvedimento- le misure di intervento per la prevenzione della corruzione inerenti:

- Disciplina inerente l'astensione in caso di conflitti d'interesse e relativa modulistica .



Camera di Commercio
Napoli

- Disciplina di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e relativa modulistica.
- Disciplina relativa all'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.
- Disciplina sulla formazione di commissioni assegnazioni agli uffici, conferimenti incarichi dirigenziali in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione e relativa modulistica.
- Disciplina inerente la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Il responsabile del procedimento dott. Giuseppe Carino in Staff al Segretario Generale, per quanto esposto in premessa

PROPONE

di adottare il disciplinare di cui **allegato "A"** del presente provvedimento inerente l'attuazione di apposite misure d'intervento cui al Piano triennale 2014-2016 di Prevenzione della corruzione adottato con deliberazione di Giunta n.25 dell'11 marzo 2014.

Il Responsabile del Procedimento

Dott. Giuseppe Carino

Vista la predetta istruttoria e la proposta di Determinazione avanzata dal responsabile del procedimento dott. Giuseppe Carino che ha attestato la correttezza e la regolarità del procedimento;

Vista la legge 6 novembre 2012 n. 190.

DETERMINA

1. Adottare il disciplinare di cui allegato "A" del presente provvedimento inerente l'attuazione di apposite misure d'intervento cui al Piano triennale 2014-2016 di Prevenzione della corruzione adottato con deliberazione di Giunta n.25 dell'11 marzo 2014.
2. Provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento e relativo allegato "A" sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Di trasmettere, per opportuna conoscenza, il presente provvedimento al dirigente dell'Area Affari Generali e Programmazione.

Il Segretario Generale
Avv. Mario Esti



ALLEGATO A

Misure di prevenzione

Il tema della prevenzione ha da tempo assunto un rilievo sovranazionale. Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- 1 ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- 2 aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3 creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione di varie misure di prevenzione, che nell'ambito del nostro ordinamento sono state disciplinate mediante la l. n. 190 del 2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A), il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità - (P.T.T.I) e del Codice di Comportamento, sono:

- a. obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.
- b. disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.
- c. disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti.
- d. incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.
- e. disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.
- f. disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.



Camera di Commercio
Napoli

Astensione in caso di conflitto di interesse.

Si raccomanda una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse, che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova disposizione, di valenza prevalentemente deontologico - disciplinare, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento. L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."



Camera di Commercio
Napoli

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.



Camera di Commercio
Napoli

Modulistica

Modulo per segnalazione potenziale conflitto di interesse

Al Dirigente dell'Area _____

Il/La sottoscritto/a _____

Assegnato/a al Servizio /Ufficio _____ della Cdaa di Napoli

con funzioni di _____

Consapevole dell'obbligo di segnalazione di situazioni che possano realizzare un conflitto di interesse, così come previsto dal comma 41 e dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica-amministrazione" e delle responsabilità cui poter andare incontro in caso di omissione ed edotto delle sanzioni previste dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, nonché del Codice di Comportamento adottato dalla Camera di Commercio di Napoli

SEGNALA

1. Attività rispetto alla quale si è creato il possibile conflitto di interesse;
2. Motivi per cui si ritiene che la situazione potrebbe realizzare un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo;
3. Il ruolo ricoperto rispetto alla gestione dell'attività;
4. Altre informazioni utili per la valutazione

Data

Firma

(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)

Modello di dichiarazione conflitto d'interesse per i neo assunti

Alla Camera di Commercio di Napoli

Il/La sottoscritto/a _____ con riferimento all'assunzione
presso la Camera di Commercio di Napoli dal _____

DICHIARA



Camera di Commercio Napoli

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 s. m. e i., consapevole della responsabilità penale cui poter andare incontro in caso di dichiarazione mendace ed edotto delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del d. P. R. citato e ai sensi della L. del 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, nonché del Codice di Comportamento adottato dalla Camera di Commercio di Napoli:

- o di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di impegnarsi a richiedere l'autorizzazione per l'assunzione di eventuali incarichi esterni ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- o di aver avuto, ovvero di non aver avuto, nei tre anni precedenti, e in qualunque modo retribuiti, rapporti diretti e indiretti di collaborazione con i soggetti privati sottoelencati, o se tali rapporti sussistano con il coniuge, il convivente, i parenti e gli affini entro il secondo grado:
- o di comunicare all'Amministrazione situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, ignorate all'assunzione e/o al momento di eventuali successive assegnazioni a Servizi/Uffici, che dovessero insorgere nel corso del rapporto di lavoro;
- o di comunicare l'appartenenza, ovvero la non appartenenza, all'Associazione / Organizzazione / Comitato (esclusi i partiti politici e i sindacati):

(da dichiarare solo se gli ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento delle attività di ufficio assegnate).

Dichiara infine di ricevere copia dei Codici di Comportamento Nazionale e di quello adottato dalla Camera di Commercio di Napoli pubblicati sia nella sezione del sito ufficiale "Amministrazione Trasparente" sia nella Intranet, e di rispettarne quanto contenuto.

Data

Firma

(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Modello di dichiarazione conflitto d'interesse per i collaboratori

Alla Camera di Commercio di Napoli

Il/La sottoscritto/a _____ con riferimento al contratto di collaborazione con la Camera di Commercio di Napoli sottoscritto il _____

DICHIARA

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 s. m. e i., consapevole della responsabilità penale cui poter andare incontro in caso di dichiarazione mendace ed edotto delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del d. P. R. citato e ai sensi della L. del 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici" a norma dell'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001,.

di non avere situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi nella prestazione della collaborazione e di impegnarsi altresì a comunicare all'Amministrazione le eventuali situazioni che dovessero insorgere durante lo svolgimento della collaborazione stessa;

di comunicare l'appartenenza, ovvero la non appartenenza, all'Associazione / Organizzazione / Comitato (esclusi i partiti politici e i sindacati):

(da dichiarare solo se gli ambiti di interesse possono interferire con lo svolgimento della collaborazione).

Dichiara infine di prendere atto del Codice di Comportamento Nazionale e di quello adottato dalla Camera di Commercio di Napoli pubblicati nella sezione del sito ufficiale "Amministrazione Trasparente", e di rispettarne quanto contenuto.

Napoli, _____

Firma

(si allega copia del documento d'identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che:

- degli appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001; analoga previsione è contenuta nel comma 3 del citato decreto per il personale della magistratura e per gli avvocati e procuratori dello Stato;

- le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche



quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;

- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;

- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito www.perlapa.gov.it nella sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni;

- è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.



Camera di Commercio
Napoli

Modulistica

Richiesta di autorizzazione allo svolgimento d'incarico.
(art. 53 D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche)

Il/la sottoscritto/a.....

Chiede

di essere autorizzato/a allo svolgimento di un incarico ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche. A tale fine si forniscono i seguenti dati:

Tipologia dell'incarico:

Soggetto conferente:

Codice fiscale soggetto conferente:

Tipologia soggetto conferente pubblico privato

Dovere d'ufficio sì no

Data inizio incarico: Data fine incarico:

Importo/compenso: (anche presunto)

Si ricorda che la L. n. 190/2012, per la prevenzione e la repressione della corruzione nella P.A., prevede che entro 15 gg. dall'erogazione del compenso i soggetti, pubblici o privati, comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

Data

Firma

(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Ai sensi dell'art.20 del d.lgs 39/2013 le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, devono pubblicare sul proprio sito istituzionale le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà rese dai titolari di incarico di dirigenza e di responsabilità amministrativa di vertice in merito all'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità con l'incarico dagli stessi ricoperti.

In tal senso di seguito si riporta il testo dell'art.20 del d.lgs 39/2013 su citato:

Art. 20. Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità

1. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto.
2. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto.
3. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.
4. La dichiarazione di cui al comma 1 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.
5. Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del



Camera di Commercio
Napoli

contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni.

Dove per «inconferibilità», ai sensi del citato D.lgs 39/2013 si intende:
.....: la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

e per «incompatibilità», si intende:

l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.



Camera di Commercio
Napoli

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39).

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).



Camera di Commercio
Napoli

Modulistica

**Dichiarazione sulla Insussistenza di Cause di
Inconferibilità e Incompatibilità
Art. 20 D.lgs 39 del 8 aprile 2013**

Il/la sottoscritto/a :
codice fiscale :

- visto l'art.15 del D.lgs 33/2013
- visto l'art.20 del D.lgs 39/2013
- visto l'art.53 del D.lgs 165/2001

ai sensi dell'art.47 comma 1 del D.P.R. 445 del 28/12/2000, consapevole delle responsabilità penali a cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci rese nella presente istanza o di esibizione di atti falsi o contenenti dati non rispondenti a verità (vedi art.76 del D.P.R. 445/2000) rilascia la seguente:

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'

- di essere titolare dei seguenti incarichi e/o cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni (indicare l'amministrazione o l'ente presso cui si ricopre la carica o si svolge l'incarico, la tipologia di incarico e/o carica rivestita, la data di nomina o di conferimento dell'incarico, il termine di scadenza o di eventuale cessazione. Occorre altresì indicare gli incarichi conferiti e i contratti stipulati prima del 4 maggio 2013 – entrata in vigore del decreto legislativo n.39/2013-).
- di NON essere titolare di incarichi o di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni.
- di prestare l'attività professionale di:
- di non aver riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.
- che non sussistono, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 8 aprile 2013 n.39, cause di inconferibilità (di cui alle disposizioni di cui al Capitolo III-IV del D.lgs 39/2013) o incompatibilità (di cui alle disposizioni dei Capitoli V-VI del D.lgs 39/2013), con l'incarico attualmente ricoperto di della Camera di Commercio di Napoli.

Il sottoscritto si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni del contenuto della presente dichiarazione e, in ogni caso, a presentare dichiarazione annuale sull'insussistenza di tutte le cause di incompatibilità ed inconferibilità.

Trattamento dati personali

Il/la sottoscritto/a dichiara di essere stato/a informato/a, ai sensi dell'art.13 del Decreto legislativo 30 giugno 2003 circa il trattamento dei dati raccolti, ed in particolare, che tali dati saranno trattati anche con strumenti informatici esclusivamente per le finalità per le quali la presente dichiarazione viene resa ed in tal senso autorizza la pubblicazione dei presenti dati sul sito internet della CCIAA di Napoli.

Data.....

Firma.....

(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o



Camera di Commercio
Napoli

subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.



Camera di Commercio
Napoli

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Inoltre, il d.lgs. n. 39 del 2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3).

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.



Camera di Commercio
Napoli

Modulistica

Modulo dichiarazione Commissioni

Il/La sottoscritto/a _____ in qualità di componente della
Commissione

DICHIARA

ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 s. m. e i., consapevole della responsabilità penale cui poter andare incontro in caso di dichiarazione mendace ed edotto delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del d. P. R. citato:

di essere in possesso dei requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità necessari per lo svolgimento delle attività di componente della Commissione in oggetto e, in particolare:

- di non essere in nessuna delle situazioni che comporti l'obbligo di astensione dalla partecipazione alla Commissione e in particolar modo:
 1. di non aver alcun interesse personale nell'esercizio delle attività oggetto dei lavori della presente Commissione;
 2. di non avere rapporti di parentela fino al quarto grado e di non essere convivente di alcuno dei soggetti partecipanti al bando/selezione in oggetto (di seguito c.d. "soggetti interessati"), per quanto a conoscenza al momento dell'assunzione dell'incarico;
 3. di non avere causa pendente o grave inimicizia oppure rapporti di credito o debito con alcuno dei soggetti interessati;
 4. di non aver prestato la propria consulenza e/o assistenza ai soggetti predetti;
 5. di non essere tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente o datore di lavoro di nessuno dei soggetti predetti;
 6. di non essere amministratore, institore o procuratore di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che abbia un interesse, anche potenziale, rispetto all'attività che verrà esercitata dalla Commissione **ovvero e, più in generale**, all'esito del bando/ della selezione;
 7. di non avere, in ogni caso, gravi ragioni di convenienza tali da doversi astenere dall'esercizio dell'attività di commissario;
 8. inoltre, più in generale, di non trovarsi in nessuna situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'attività di commissario e rispetto a uno o più soggetti partecipanti alla/al _____ (da inserire: bando/selezione) e di impegnarsi a dare notizia - all'Ente e agli altri membri della commissione - di ogni interesse, anche potenziale, che, per conto proprio o di terzi, dovesse sopraggiungere - anche in un momento successivo all'assunzione dell'incarico - in relazione all'esercizio della propria funzione;
- di non essere stato condannato, neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale⁴ ai sensi dell'art. 35-bis, comma 1, lett. c) del d. lgs. n. 165/2001 s. m. e i. e di non aver riportato condanne penali e di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di sicurezza e di misure di prevenzione; di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa;

In aggiunta a quanto sopra, il/la sottoscritto/a

DICHIARA

di impegnarsi, qualora in un momento successivo rispetto alla nomina o nel corso dell'attività emerga o venga a conoscenza di una delle cause che comportino la decadenza dalla funzione di commissario ovvero di una situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi - ignorata al momento dell'assunzione dell'incarico - a darne notizia agli altri membri della Commissione e all'Ente e di astenersi dalla funzione.

Napoli

Firma
(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Modulo dichiarazione componenti commissione appalti

Il/La sottoscritto/a _____ in qualità di Presidente/componente
della Commissione per l'affidamento della gara in oggetto

DICHIARA

ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 s. m. e i., consapevole della responsabilità penale cui poter andare incontro in caso di dichiarazione mendace ed edotto delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del d. P. R. sopra citato, ai sensi dell'art. 84 del D. Lsg. n. 163/2006 s. m. e i.:

- o non aver rivestito cariche di pubblico amministratore nel biennio precedente l'avvio della presente procedura di affidamento;
- o di non aver concorso, in qualità di membro di Commissione giudicatrice, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi, con dolo o colpa grave accertata in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa;
- o di non essere a conoscenza, al momento dell'assunzione dell'incarico di Commissario della gara in oggetto, della sussistenza di alcuna situazione che ai sensi dell'art. 51 del codice di procedura civile comporti l'obbligo di astensione dalla partecipazione alla Commissione;
- o di non essere stato condannato, neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale⁶ ai sensi dell'art. 35-bis, comma, lett. c) del d. lgs. n. 165/2001 s. m. e i.;
- o di non essere, pertanto, nelle condizioni di incompatibilità di cui alla Legge Anticorruzione (L. n. 190/2012) e al D. Lgs. n. 39/2013 a far parte della commissione giudicatrice del bando in oggetto e di accettarne l'incarico.

Di impegnarsi, qualora in un momento successivo all'assunzione dell'incarico, sopraggiunga una delle condizioni di incompatibilità di cui alle predette norme ovvero una situazione (o la conoscenza della sussistenza di una situazione) di conflitto di interessi, anche potenziale, a darne notizia al Collegio ed all'Ente ed ad astenersi dalla funzione.

Firma

(si allega copia di un documento di identità in corso di validità)



Camera di Commercio
Napoli

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni del WGB dell'OECD, la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Il nuovo art. 54 bis prevede 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.

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.

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 disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.