

UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE USTICA

PROVINCIA DI ROMA

Deliberazione **ORIGINALE** Giunta dell'Unione

Atto n.03/2016

OGGETTO: “Direttive per l’espletamento della procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti (c.d. wistleblower) in conformità alla determinazione ANAC n.6 del 28/04/2015. “.

L’anno duemilasedici questo giorno 12 gennaio alle ore 12.00 nella Sede dell’Unione si è riunita

LA GIUNTA DELL’UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE USTICA

NOME COGNOME	PRESENTE	ASSENTE
Bernardi Marco	SI	
Latini Pietro	SI	
Rinaldi Giuseppe	SI	
Scarabotti Giovanni	SI	
De Simone Fiorenzo	SI	

Presiede il Sig. Marco Bernardi **PRESIDENTE**

Assiste il Segretario Dott. Guido Mazzocco.

Risultato legale il numero dei convenuti il Presidente dichiara aperta la discussione per deliberare sull’oggetto sopraindicato.

IL PRESIDENTE
Marco Bernardi

IL SEGRETARIO
Dott. Guido Mazzocco

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraesposta, è pubblicata nel sito web istituzionale dal 29/01/2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi .

Vicovaro, 29/01/2016

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

TRASMISSIONI E COMUNICAZIONI

La presente deliberazione è stata:

- Comunicata, con lettera n. in data
 Trasmessa, con lettera n. in data

Ai Signori Capigruppo Consiliari
alla Prefettura

Vicovaro,

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

IL PRESIDENTE
F.to Marco Bernardi

IL SEGRETARIO
F.to Dott. Guido Mazzocco

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraesposta, è pubblicata nel sito web istituzionale dal 29/01/2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Vicovaro, 29/01/2016

Il Segretario
f.to Dott. Guido Mazzocco

TRASMISSIONI E COMUNICAZIONI

La presente deliberazione è stata:

- | | | |
|--|---------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Comunicata, con lettera n | in data | Ai Signori Capigruppo Consiliari |
| <input type="checkbox"/> Trasmessa, con lettera n. | in data | alla Prefettura |

Vicovaro,

Il Segretario
F.to Dott. Guido Mazzocco

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Vicovaro, 29/01/2016

Il Segretario
Dott. Guido Mazzocco

**Allegato alla deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valle Ustica
n. 03/2016**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi del D.Lvo 267/00, recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA

IL SEGRETARIO
f.to Dott. Guido Mazzocco

12/01/2016

Vista la legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, tra i cui obiettivi strategici vi è quello di aumentare la capacità di scoprire condotte illecite ed illegali attraverso le segnalazioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (c.d. whistleblower);

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con deliberazione n. 72 del 11 settembre 2013:

- la cui Tabella i prevede le seguenti azioni per perseguire il predetto obiettivo strategico:

- attuare un’azione di sensibilizzazione attraverso atti di indirizzo e diffusione del valore positivo del whistleblower;

- diffondere buone pratiche in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, mediante seminari o via web, anche in raccordo con O.N.G. che hanno sperimentato esperienze positive;

- attuare il monitoraggio delle segnalazioni di discriminazione nei confronti del whistleblower, al fine di valutare interventi di azione;

- realizzare interviste in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti e il valore dell’integrità;

- il cui paragrafo 3.1.1 1 prevede che tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 “sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela dei dipendente che effettua segnalazioni di cui all’art. 54-bis dei d.lgs. n. 165 del 2001.”; e che “L’adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista come intervento da realizzare con tempestività nell’ambito del P.T.P.C..”;

- il cui allegato 1- paragrafo B.12 - chiarisce le tre norme previste nell’art. 54-bis dei d.lgs. 165/2001: la tutela dell’anonimato; il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; la previsione che la denuncia é sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis d.lgs. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l’identità del denunciante;

Tenute presenti le seguenti disposizioni del vigente art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall’art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012 n.190 e modificato dall’art.31 del d.l. 24 giugno 2014 n. 114 convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014 n. 114:

“Art. 54-bis. - (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

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 all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), 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.

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.

3. 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.“;

Vista la determinazione n.6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (.d. whistleblower)”, con cui l'ANAC, in forza del potere di indirizzo sulle misure di prevenzione della corruzione nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni, conferite dal comma 15 dell'art. 19 del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014, al fine di incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela, si prefigge di fornire:

- le procedure per la tutela della riservatezza dell'identità sia dei propri dipendenti che segnalano condotte illecite sia dei dipendenti di altre amministrazioni che inviano all'ANAC una segnalazione;
- indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite;

Considerato che le predette Linee guida propongono un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni che tiene conto dell'esigenza di tutelare la riservatezza del dipendente che le invia, da adattare sulla base delle proprie esigenze organizzative;

Visto che l'ente ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

Atteso che le direttive e le misure dirette a garantire la riservatezza dell'identità del dipendente che segnala condotte illecite previste nel predetto PTTC non risultano sufficientemente idonee a soddisfare il loro fine;

Ritenuto, pertanto, doveroso adeguare ed integrare il vigente PTPC di questo Ente con direttive, misure e modelli conformi alle prefate Linee guida dell'ANAC per meglio tutelare l'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite;

Viste le direttive proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione, da approvare quale parte integrante e sostanziale del vigente PTPC;

Rilevata l'urgenza di provvedere in merito onde dotare questa Amministrazione di un efficace strumento di tutela dell'identità del dipendente comunale che segnali condotte illecite;

Visto il D.Lvo 267/2000;

Visti i pareri favorevoli espressi a corredo del presente atto;

Ad unanimità di voti favorevoli

DELIBERA

1. Di approvare, in conformità alla determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 e come “Policy di whistleblower” le Direttive per l’espletamento della procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti unitamente ai relativi allegati costituenti parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che le predette direttive integrano il vigente piano triennale per la prevenzione della corruzione e ne sostituiscono le disposizioni e le misure nello stesso attualmente previste;
3. di pubblicare i necessari documenti sull’apposita sezione anticorruzione del sito web
4. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione ad hoc resa;

MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

(WHISTLEBLOWER)

Il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del **Piano Nazionale Anticorruzione – Allegato 1 paragrafo B.12** sono accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

1. la tutela dell'anonimato;
2. il divieto di discriminazione;
3. la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).

Per completezza si riportano i paragrafi B.12. 1,2 e 3 dell'Allegato 1 del PNA:

1 - Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

-consenso del segnalante;

-la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

-la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima.

*La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche **segnalazioni anonime**, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).*

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico. 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 della prevenzione; il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta 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 che ha operato la discriminazione,

-all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

-all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

-all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

-può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

-può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

-può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

-l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;

-il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

3- Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può 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 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190”.

(COMUNICATO ANAC DEL 9 GENNAIO 2015)

''Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)''.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114).

Dal 22 ottobre 2014 sono state attuate queste disposizioni normative, aprendo un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza. E' stato quindi istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del pubblico dipendente: sono assicurati la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Quest'attività consente all'Autorità di valutare la congruenza dei sistemi stabiliti da ciascuna Pubblica Amministrazione a fronte delle denunce del dipendente con le direttive stabilite nel Piano Nazionale Anticorruzione (punto 3.1.11) ed evitare, in coordinamento con il Dipartimento per la funzione pubblica, il radicarsi di pratiche discriminatorie nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo: whistleblowing@anticorruzione.it.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. whistleblower)

I dipendenti , ex dipendenti in servizio presso altre P.A. e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi, rischi o irregolarità a danno dell'interesse

pubblico , abusi per ottenere vantaggi privati) di cui sono venuti a conoscenza nell'Amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza ed anonimato circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

La segnalazione , che sarà protocollata in maniera riservata e garantirà (salvo i casi disciplinati dalla legge) l'anonimato deve essere circostanziata e relazionata a fatti riscontrati o conosciuti direttamente e deve essere idonea ad individuare i responsabili della condotta illecita. La stessa sarà custodita in modo da garantire le finalità appena espresse. Il procedimento di verifica si concluderà entro 120 giorni , salvo motivate proroghe per complessità con conseguente adozione di misure disciplinari e necessarie per il ripristino della legalità e se ne ricorrono i presupposti per l'esercizio dell'azione penale .

L'identità del segnalante può essere rivelata altresì :

mediante consenso del segnalante

se assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato.

La segnalazione è sottratta all'accesso come da art.54 bis comma 4 del Dlvo 165/2001 e dagli art . 22 e ss. della lex 241/90 .

I dipendenti che segnalano non possono essere sanzionati, licenziati o discriminati in relazione alla segnalazione, salvo l'applicazione delle misure derivanti in materia di calunnia e diffamazione nonché dall'art. 2043 c.c. .

In caso di totale infondatezza della segnalazione saranno valutate azioni di responsabilità avverso il segnalante.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE 1	
SEDE E SETTORE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E- MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO2:	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <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 un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ³	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ⁴	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

DICHIARA

Di essere consapevole delle responsabilità penali di cui può andare incontro in caso di false dichiarazioni, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.

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 n. 196 circa il trattamento dei dati personali 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.

.....Li,

FIRMA

.....

Allega:

Fotocopia del documento di riconoscimento valido;

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile;
- a mezzo del servizio postale riservato o tramite posta interna indirizzata al Responsabile.
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al medesimo Responsabile legittimato alla ricezione.
- All'Autorità Nazionale Anticorruzione, competente a ricevere segnalazioni di illeciti, al seguente indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

Il Responsabile del servizio di Prevenzione della corruzione dell'Amministrazione è il Dott. Guido Mazzocco, Segretario generale.

Note:

1 Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

2 La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

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

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