



Deliberazione n. 35
in data 05-09-2016

COMUNE DI POSSAGNO
PROVINCIA DI TREVISO

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto:	ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (whistleblower)
-----------------	--

L'anno **duemilasedici** addì **cinque** del mese di **settembre** alle ore **19:00** presso la Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Eseguito l'appello risultano:

Nominativi	Carica	P/A
DE PAOLI GIANNI	SINDACO	P
ZATTA IVANO	VICE SINDACO	P
FERRARI CELESTINO	ASSESSORE	P

risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Partecipa alla seduta il dott. BERGAMIN RAFFAELE MARIO, SEGRETARIO COMUNALE.

Il Presidente, nella persona del sig. DE PAOLI GIANNI in qualità di SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE sottoposta all'esame della Giunta Comunale:

IL SINDACO

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 28 gennaio 2016, esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C) e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) per il triennio 2016-2018";

Evidenziato che in base al vigente P.T.P.C. il responsabile per la prevenzione della corruzione (R.P.C.) deve proporre all'organo politico uno schema procedurale per le segnalazioni di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti* (c.d. whistleblower), che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito;

Preso atto che secondo la disciplina del primo PNA sono accordate al whistleblower alcune specifiche misure di tutele atte ad assicurare:

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);

Richiamati i paragrafi B.12.1, 2 e 3 dell'Allegato 1 del primo PNA di seguito riportati:

"B.12.1 - 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.

B.12.2 - 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 responsabile 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.

B.12.3 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”;

Ritenuto a tal fine di approvare il modello allegato “A” alla presente deliberazione da mettere a dei dipendenti e i collaboratori per le segnalazioni delle situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui siano venuti a conoscenza nell'amministrazione;

Evidenziato che la segnalazione potrà essere inoltrata al responsabile della prevenzione della corruzione o direttamente all'A.N.A.C., che provvederà a tal fine ad aprire un canale privilegiato a favore di chi, in tali casi, scelga di rivolgersi all'Autorità;

Vista la Delibera A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016 avente ad oggetto: "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016" ed in particolare il punto 7.5 "Wistleblowing";

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di richiamare la premessa quale parte integrante del presente provvedimento.
2. Di approvare il documento allegato "A" alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante, denominato "Modello per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblower)" contenente le istruzioni per le segnalazioni al responsabile per la prevenzione della corruzione.
3. Di pubblicare la presente deliberazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Possagno e di dare tempestiva comunicazione dell'avvenuta pubblicazione al personale dipendente del Comune di Possagno.

Di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 138, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Possagno, 05-09-2016

IL SINDACO
DE PAOLI GIANNI

PARERE REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, per quanto di competenza,
si esprime parere: **Favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
BERGAMIN RAFFAELE MARIO

Data 05-09-2016

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;

Visto il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

Accertata la propria competenza ai sensi dello Statuto Comunale;

Visti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 come riportati nella presente deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

1. Di richiamare la premessa quale parte integrante del presente provvedimento.
2. Di approvare il documento allegato "A" alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante, denominato "Modello per la segnalazione di condotte illecite (c.d. Whistleblower)" contenente le istruzioni per le segnalazioni al responsabile per la prevenzione della corruzione.
3. Di pubblicare la presente deliberazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Possagno e di dare tempestiva comunicazione dell'avvenuta pubblicazione al personale dipendente del Comune di Possagno.

Di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 138, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

I dipendenti 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) di cui siano venuti a conoscenza nell'amministrazione sono tenuti ad utilizzare il presente modello.

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

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza 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.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il primo P.N.A. e il P.N.A. 2016 punto 7.5

NOMINATIVO DEL SEGNALANTE _____

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE¹ _____

TELEFONO – CELLULARE _____

EMAIL _____

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: _____
(gg/mm/aaaa)

LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:

UFFICIO _____
(indicare denominazione dell'ufficio)

ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO _____
(indicare luogo ed indirizzo)

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO²:

penalmente rilevanti;

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.

- poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'Amministrazione;
- altro (specificare) _____

DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)

AUTORE/I DEL FATTO

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE

_____, _____
(luogo) (data)

FIRMA

La segnalazione può essere presentata:

a) a mezzo del servizio postale in forma cartacea e anonima all'indirizzo Comune di Possagno indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione. Il modulo deve essere contenuto in una busta chiusa e sulla busta deve essere presente la seguente dicitura: PERSONALE – NON APRIRE;

b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al responsabile della prevenzione della corruzione.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
DE PAOLI GIANNI

IL SEGRETARIO COMUNALE
BERGAMIN RAFFAELE MARIO

PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione:

- a' sensi art. 124, comma 2°, D. Lgs. 267/2000, viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 13-09-2016
- viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota prot. n. 5395 in data 13-09-2016 ai sensi dell'art. 125 – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Addì 13-09-2016

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
SAGRILLO NADIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il
n. 267.

ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000,

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE
BERGAMIN RAFFAELE MARIO
