



COMUNE DI USSASSAI
PROVINCIA DELL'OGLIASTRA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

| | |
|--------------------------------|---|
| N. 14 Del 24/02/2014 | OGGETTO: APPROVAZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEL DIPENDENTE (WHISTLEBLOWER). |
|--------------------------------|---|

L'anno duemilaquattordici il giorno ventiquattro del mese di febbraio alle ore 13,00, nella sala delle adunanze del Comune convocata regolarmente la Giunta Municipale con la presenza dei signori:

| COGNOME E NOME | QUALIFICA | PRESENTI |
|-----------------------|-----------|----------|
| DEPLANO GIAN BASILIO | SINDACO | SI |
| PUDDU EVALDO PASQUALE | ASSESSORE | SI |
| DEPLANO ADALBERTO | ASSESSORE | NO |

Totale Presenti **2**

Totale Assenti **1**

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (Art. 97, comma 4, lettera a) del D. Lgs.vo n. 267/2000): **SEGRETARIO Dott. Giacomo Mameli**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita la Giunta Municipale a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

LA GIUNTA MUNICIPALE

Su proposta del segretario Comunale

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

VISTO il D.P.C.M. 16/01/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla citata Legge n. 190/2012;

VISTO il Decreto del Sindaco n. 2 del 24/04/2013 con il quale il dott. Giacomo Mameli è stato formalmente nominato quale responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Ussassai;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 27/01/2014 con la quale è stato approvato il piano annuale e triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Ussassai – anni 2014/2016, ai sensi dell’articolo 1, comma 8, della Legge n. 190/2012;

VISTA la deliberazione della Giunta Municipale n. 13 adottata in data odierna avente ad oggetto “Adempimenti attuativi della Legge n. 190/2012 in materia di prevenzioni e repressioni della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” – con la quale si è proceduto alla formale individuazione e nomina di responsabili per specifiche misure di prevenzione, così come si evince dallo schema allegato al provvedimento medesimo, con indicazione di obiettivi specifici, e relativa tempistica, necessari, tra l’altro, al progressivo aggiornamento del Piano Comunale anticorruzione del Comune di Ussassai;

DATO ATTO che gli adempimenti sopra citati figura, tra l’altro, quello a carico dell’Area Amministrativa affari generali di realizzare una procedura la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito ai sensi dell’articolo 54 – bis del suddetto decreto legislativo n. 165/2001;

VISTO, in particolare, il paragrafo 14.b del suddetto Piano, intitolato “Tutela del dipendente che segnala illeciti”;

PRESO ATTO del D.P.R. n. 62/2013 recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001, come sostituito dall’articolo 1, comma 44, della summenzionata Legge n. 190/2012;

VISTO, infine, l’articolo 1, comma 51 della Legge n. 190/2012 che ha previsto l’inserimento, al decreto legislativo n. 165/2001, dell’articolo 54 – bis recante “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”;

RAVVISATA LA NECESSITÀ di adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito ai sensi dell’articolo 54 – bis del suddetto decreto legislativo n. 165/2001;

DATO ATTO, pertanto, della nota prot. N. 669 del 24/02/2014 (all. n. 1) con la quale è stato dato mandato al Dott. Gian Basilio Deplano Responsabile dell’Area Amministrativa e informatica, di provvedere alla sperimentazione di un sistema informatico riservato per la ricezione delle segnalazioni di illecito;

Acquisiti i pareri di cui all’articolo 49 del D. Lgs. 267/2000;

DELIBERA

1. Di approvare, nelle more della procedura informatica richiesta con nota 669 del 24/02/2014 (All. n. 1), l’allegata Procedura di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente (cd. Whistleblower), che forma parte integrante e so stazionale della presente deliberazione (All. A);

2. Di disporre, per l'allegata Procedura, la pubblicazione sul sito web istituzionale del Comune di Ussassai;
3. Di precisare che con l'adozione del presente atto si realizza l'adempimento posto a carico dell'Area Amministrativa con la deliberazione n. 13 adottata in data odierna.
4. di precisare che il presente provvedimento non comporta alcun onere aggiuntivo per il Comune di Ussassai.
5. Data l'urgenza, con separata votazione unanime, la presente Deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 4 ° comma dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs n.° 267/2000.

SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI E TUTELA DEL C.D. WHISTLEBLOWER. (ALLEGATO A)

- PREMESSA;
- IL CONTESTO STORICO/NORMATIVO;
- SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEL DIPENDENTE. TUTELA DEL C.D. WHISTLEBLOWER.

La legge c.d. Anticorruzione del 13 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” persegue la promozione della cultura della legalità e la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo prescrivendo un complesso articolato di adempimenti, tra loro complementari ed interdipendenti, tra i quali a titolo esemplificativo:

1. L’adozione di un Piano Comunale anticorruzione con l’individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione e delle correlate misure di prevenzione del fenomeno (da implementare anche mediante il Ciclo delle Performance, con specifici obiettivi di budget);
2. La previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle misure preventive;
3. La previsione di obblighi di informazione per la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del piano; sul monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, etc.;
4. L’adozione di un Codice di comportamento comunale, anche ai fini di una specifica regolamentazione, tra l’altro, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi,

In questo ambito riveste particolare interesse il fenomeno del Whistleblowing.

Qual è il significato di Whistleblower e da cosa deriva questo neologismo?

Il Whistleblower è colui il quale riferisce di un illecito compiuto (o a compiersi), in danno delle Istituzioni, del quale sia stato diretto testimone – nell’esercizio delle proprie funzioni – all’interno della propria organizzazione lavorativa.

Il termine è anglosassone e deriva dall’inglese “blow the whistle” (soffiare nel fischietto, appunto) e si riferisce all’azione dell’arbitro di segnalare un fallo o una infrazione.

Per la cultura etica italiana, questa accezione non è stata immediatamente compresa soprattutto a causa dell’idea dispregiativa che si ha di chi pone in essere un comportamento assimilabile al delatore e che come tale tradisce un legame o una fiducia preesistente.

Il contesto normativo Internazionale e Nazionale.

La nascita del fenomeno risale al 1863. Il Presidente Americano Abramo Lincoln impose al Congresso l’approvazione del false Claim Act, un testo legislativo più volte emendato negli anni, immaginato per prevenire le frodi contro il Governo degli States.

Dal 1863 ad oggi gli Ordinamenti Giuridici più evoluti e compliant si sono dotati di normative specifiche (USA – Sarbanes oxley Act; Gran Bretagna Interest Disclosure Act), fino a modificare, dando dignità etica e giuridica, il ruolo del Whistleblower, colmando vulna normativi/comportamentali anche con l’utilizzo di munifici riconoscimenti premiali.

Il contesto normativo italiano è totalmente diverso. Prima dell’entrata in vigore della Legge Anticorruzione, in capo al segnalante gravava (e permane ancora) l’obbligo giuridico (ex art. 361 del Codice Penale) di denunciare all’Autorità Giudiziaria ovvero, al Superiore Gerarchico, un’attività potenzialmente illecita di cui egli abbia avuto notizia nell’esercizio o a causa delle sue funzioni, con assoluta carenza di tutela per eventuali ritorsioni connesse alla sua denuncia; fatta salva l’ipotesi di illegittimo licenziamento disciplinato dal ben noto articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Segnalazione degli illeciti da parte del dipendente. Tutela del C.D. whistleblower.

L'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 ha previsto l'inserimento dell'articolo 54-bis al decreto legislativo n. 165/2001, in merito alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia e/o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, la nuova disciplina prevede una particolare tutela in favore del pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui abbia saputo in ragione del rapporto di lavoro. In base a tale disciplina il dipendente non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate. Le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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, ovvero l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Tuttavia, 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:

1. Consenso del segnalante;
2. 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;
3. La contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa 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 che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazione anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazione 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.

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:

- A. 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;
- B. All'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, 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;

- C. All'Ufficio Affari generali che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione, e nel caso di incompatibilità il suo sostituto;
- D. All'Ispettorato della funzione pubblica, il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può altresì darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione. In questo 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 darne notizia al Comitato Unico di Garanzia (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. Il dipendente può, infine, agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

- a) Un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- b) 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;
- c) Il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Per quanto sopra ed in conformità con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, il Comune di Ussassai ha istituito un canale differenziato e riservato per ricevere tali segnalazioni mediante il seguente indirizzo di posta elettronica:

Anticorruzione@comune.ussassai.org.it

Nelle more della sperimentazione di un sistema informatico riservato per la ricezione delle segnalazioni di illecito a cura dell'Ufficio Informatica, il predetto indirizzo di posta elettronica verrà gestito da un ristrettissimo nucleo di persone (costituito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed i suoi diretti collaboratori dallo stesso individuati), assegnando ad ogni denunciante un codice sostitutivo dei dati identificati dello stesso (custoditi sotto chiave presso la struttura dell'anticorruzione) al fine di garantirne la riservatezza. Solo in presenza delle situazioni legali che rendano indispensabile rivelare l'identità del denunciante, il Responsabile della prevenzione della corruzione comunicherà – in maniera riservata – tale informazione.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione registrerà la denuncia con un numero progressivo annuale (che costituirà il codice di identificazione) e la trasmetterà al Responsabile del Servizio coinvolto dal presente evento corruttivo o ad altri eventuali dipendenti interessati, per la valutazione e/o iniziative di merito, che avranno cura di comunicare successivamente alla struttura dell'anticorruzione. Per consentire la gestione della segnalazione è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; tuttavia il Responsabile della prevenzione della corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, al Direttore Generale ed al responsabile della struttura in cui è stato segnalato l'illecito.

IL PRESIDENTE
DEPLANO GIAN BASILIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giacomo Mameli

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL T.U.E.L. N. 267/2000

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere: **favorevole**
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Gian Basilio Deplano

| | | | |
|---|--|----------------------------|---|
| X | <p> è stata affissa all'albo pretorio <i>on-line</i> del Comune per rimanervi per 15 giorni consecutivi a partire dal </p> | <p> 26/02/2014 </p> | <p> (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000); </p> |
| - | <p> è stata trasmessa ai Capi Gruppo Consiliari (art. 125 T.U.E.L. n. 267/2000); </p> | | |

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giacomo Mameli

| | |
|---|---|
| – | decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo soggetta a controllo in quanto priva di contenuto dispositivo o meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 134, comma 3, T.U.E.L. n. 267/2000); |
| X | perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000); |

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giacomo Mameli

[illegible]