

Allegato A) alla deliberazione della Giunta comunale n.7 del 04.02.2019

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
Provincia di Cuneo

PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA –
TRIENNIO 2019-2021

Integrazione

3.5.6 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001 (c.d. *whistleblower*) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- 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 disvelare l'identità del denunciante).

La legge denominata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", approvata il 15.11.2017, ha ulteriormente rafforzato la tutela del cd. "Wistleblower", introducendo significative modifiche all'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001, sintetizzabili come segue

Rovesciamento della prova: sarà a carico del datore di lavoro dimostrare che la ritorsione subita dal lavoratore whistleblower non è in alcun modo conseguenza della segnalazione.

Eliminazione dal testo del concetto di buona fede: non verrà lasciata al giudice la discrezionalità di valutare la condizione soggettiva (buona fede) in cui il segnalante ha effettuato la denuncia, bensì solo la validità dell'oggetto della segnalazione. Il focus dovrà quindi essere posto sulla rilevanza dell'informazione portata a conoscenza dal Whistleblower e non sulle ragioni che lo hanno condotto a segnalare.

Revisione del quadro sanzionatorio: aumento dell'ammenda amministrativa nei confronti di chi mette in pratica misure discriminatorie nei confronti del segnalante; introduzione di un nuovo illecito destinato a colpire, nel settore pubblico i responsabili anticorruzione che non svolgano le dovute indagini a seguito della segnalazione.

Divieto a rivelare l'indennità del segnalante sia nel procedimento disciplinare, sia in quello contabile e penale.

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume 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.

In particolare, 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 norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

Pertanto 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:

a) al responsabile sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il responsabile 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 disciplinati (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.

c) 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.

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 sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare il modello allegato **(Allegato 4)** al presente documento.

Il Comune di Castiglione Tinella ha inoltre messo a disposizione una sezione dedicata alla segnalazione di condotte illecite sul proprio sito istituzionale con collegamento diretto al sistema ideato da ANAC. Per il dipendente sarà possibile effettuare segnalazioni di illeciti o irregolarità e comunicazioni di misure ritorsive, ai sensi dell'art.54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, accedendo direttamente all'apposito applicativo on line, c.d. Whistleblowing, tramite il portale dei servizi ANAC. Per le specifiche sull'argomento si rimanda alla pagina di ANAC dedicata.

RESPONSABILITA': Segretario comunale