



Comune di Alassio

Riviera dei Fiori

www.comunealassio.it – comune.alassio@legalmail.it

Oggetto: tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

Tra le misure finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi va ricordata la tutela del C.d. "whistleblower", disciplinata dall'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, L. 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dall'art. 61, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito dalla L. 11 agosto 2014 n.114, il quale recita:

1. *"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 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 rilevata, 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 artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".*

Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dalla CIVIT con delibera n. 73/2013, al punto 3.1.11, ai fini dell'applicazione dell'art.54 bis del D.Lgs n. 165/2001, prescrive espressamente alle pubbliche amministrazioni di predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto, nonché di supportare la tutela dei denunciatori anche con un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, pubblicando sul portale del proprio sito web degli avvisi che informano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite. Alla luce di quanto sopra evidenziato, è stato predisposto l' allegato modello per la

segnalazione di condotta illecita, redatto in conformità allo schema per la segnalazione degli illeciti, a supporto delle pubbliche amministrazioni, presente nella sezione "Anticorruzione" del sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tale modello dovrà essere utilizzato dai dipendenti e 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.

Nel richiamare l'attenzione delle SS.LL. sulla rilevanza che ormai assume nel nostro ordinamento giuridico lo strumento di tutela in questione, si rileva, altresì, quanto segue: "La ratio dell'art. 54 bis del D.Lgs n.165/2001 è quella di consentire l'emersione di fattispecie di illecito, evitando nel contempo che il dipendente ometta di segnalare illeciti per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In ossequio alla norma richiamata, la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito è prevista anche nel vigente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione del Comune di Alassio e nel Codice di Comportamento dei dipendenti approvato con deliberazione G.C. n. 37 del 12/02/2015 il quale prevede, in particolare, che ogni dipendente, oltre al proprio Responsabile di riferimento, può rivolgersi e far pervenire in via riservata, al Responsabile dell'Anticorruzione o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, una nota con le informazioni utili per individuare l'autore o gli autori delle condotte illecite e le circostanze di fatto. Si precisa che:

- 1. La segnalazione non può riguardare 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 per le rispettive competenze al Responsabile apicale della Struttura di appartenenza, al Servizio competente per il personale o al Comitato Unico di Garanzia;*
- 2. La tutela dell'anonimato non comporta l'obbligo di accettare segnalazioni anonime;*
- 3. La misura di tutela si riferisce al caso di segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili;*
- 4. Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dall'accesso documentale non possono essere riferibili ai casi in cui l'anonimato non può essere opposto in seguito a disposizioni di legge speciale.*

Il dipendente che, a causa della denuncia alle autorità o della segnalazione, ritiene di aver subito azioni disciplinari ingiustificate, o altra misura discriminatoria, deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione inviando una segnalazione all'indirizzo di posta elettronica: monica.dimarco@comune.alassio.sv.it.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, qualora ritenga fondata la notizia, segnerà la fattispecie, in considerazione delle rispettive competenze:

1. al Responsabile apicale della struttura cui appartiene l'autore della discriminazione, il quale dovrà valutare 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;
2. all'UPD per i procedimenti di propria competenza, che valuterà la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il dipendente segnalante o una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono comunicare l'adozione di misure discriminatorie al Dipartimento della Funzione Pubblica. Resta ferma la possibilità per il dipendente di ogni azione prevista dalla normativa vigente per la propria tutela nei confronti dell'autore della discriminazione.

Si invitano i Responsabili dei Settori in indirizzo a portare a conoscenza dei dipendenti assegnati al proprio settore la presente circolare, che sarà anche pubblicata sul sito web dell'Ente, nell'apposito link della sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Il Segretario Generale

Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Dott.ssa Monica Di Marco

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. *Whistleblower*)

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 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 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 e seguenti 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 P.N.A.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ¹	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	☐ UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) ☐ ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO ² :	☐ penalmente rilevanti; ☐ 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; ☐ D suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; ☐ altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ³	1 _____ 2 _____ 3 _____

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.

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 _____

LUOGO, DATA

FIRMA

La segnalazione di condotte illecite va presentata al Responsabile Anticorruzione del Comune di Alassio Dott.ssa Monica Di Marco - alternativamente con una delle seguenti modalità:

- consegna a mano
- invio all'indirizzo di posta elettronica: monica.dimarco@comune.alassio.sv.it
- posta interna con busta sigillata
- dichiarazione verbale

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