**AGGIORNAMENTO DEL**

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**TRIENNIO 2016/2018**

*(Legge 6 novembre 2012, n. 190)*

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 26/01/2016**

**Premessa**

La legge 190/2012, anche nota come “*legge anticorruzione*” o “*legge Severino*”, reca le *disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*.

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 sono tenute all’adozione di misure di prevenzione della corruzione nella forma di un piano prevenzione della corruzione, di durata triennale, e all'adozione di un programma per la trasparenza.

**Il Piano nazionale anticorruzione (PNA)**

L’Autorità nazionale anticorruzione elabora ed approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Inizialmente, il Dipartimento della Funzione Pubblica aveva il compito di elaborare il PNA secondo le linee di indirizzo formulate da un apposito *Comitato Interministeriale* (istituito con DPCM 16 gennaio 2013).

Il Piano nazionale anticorruzione è stato approvato in via definitiva dall’Autorità nazionale anticorruzione in data 11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72.

Come già precisato, il comma 5 dell’articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all’ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**L’aggiornamento 2015 (determinazione n. 12/2015)**

Il 28 ottobre 2015 l’Autorità ha approvato la determinazione numero 12 di aggiornamento, per il 2015, del Piano nazionale anticorruzione.

L’Autorità nazionale anticorruzione ha provveduto ad aggiornare il PNA del 2013 per tre fondamentali ragioni:

1. in primo luogo, l’aggiornamento è stato imposto dalle novelle normative intervenute successivamente all’approvazione del PNA; in particolare, il riferimento è al DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) il cui articolo 19 comma 5 ha trasferito all’ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. la determinazione n. 12/2015 è pure conseguente ai risultati dell’analisi del campione di 1911 piani anticorruzione 2015-2017 svolta dall’Autorità; secondo ANAC “*la qualità dei PTPC è generalmente insoddisfacente*”;
3. infine, l’aggiornamento del PNA si è reso necessario per consentire all’Autorità di fornire risposte unitarie alle richieste di chiarimenti inoltrate dai professionisti delle pubbliche amministrazioni, nello specifico i responsabili anticorruzione.

**La prevenzione della corruzione nel Comune di Palmariggi**

Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione nel Comune di Palmariggi è stato approvato, per il triennio 2014 – 2016, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 30 gennaio 2014.

Il Piano, inoltre, in seguito alla proposta del Responsabile per la prevenzione della Corruzione dell’Ente, è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 26/01/2015.

Una volta effettuata la stesura della Relazione Annuale del Responsabile per la prevenzione della Corruzione relativa all’anno 2015, redatta e pubblicata sul sito internet istituzionale dell’Ente a cura del Segretario Comunale – RPC ed in seguito all’Aggiornamento del Piano Nazionale anticorruzione, intervenuto con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, si è rilevata la necessità di apportare al Piano alcuni aggiornamenti, al fine di adeguare le misure previste nel Piano ai rilievi di cui all’aggiornamento del PNA nonché alla realtà comunale, potenziando così l’attuazione e l’efficacia delle previsioni.

Allo scopo di favorire, nell’aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018 e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità del Comune di Palmariggi, il più ampio coinvolgimento degli stakeholders, dei cittadini e di tutte le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, al fine di rendere più efficace l’azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi, in data 7 gennaio 2016 è stato pubblicato sul sito internet istituzionale dell’Ente un avviso di consultazione per l’aggiornamento dei suddetti documenti. All’esito della procedura di consultazione, non è pervenuta al RPC alcuna segnalazione.

Considerato che:

- il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione di Palmariggi attualmente contiene un’ampia sezione dedicata alla mappatura dei procedimenti ed alla valutazione del rischio;

- le misure previste dal Piano, obbligatorie ed ulteriori, sono in fase di graduale attuazione nel corso del triennio;

- in seguito alle rilevazioni effettuate nel corso della stesura della Relazione del Responsabile per la prevenzione della Corruzione dell’Ente relativa all’anno 2015;

- non essendo pervenuta alcuna segnalazione dell’esterno ad esito alla consultazione pubblica per la presentazione di contributi propositivi;

ai fini dell’aggiornamento annuale del Piano, si introducono quali misure ulteriori da attuare nell’anno 2016 le seguenti:

**a)** **Conferma, tra gli obiettivi assegnati annualmente ai Responsabili dei Servizi, dell’ “*Inserimento tempestivo dei dati di competenza dell’Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione****, ai sensi del D. Lgs n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione”.*

**b)** **Inserimento nelle determinazioni di spesa dei Responsabili dei Servizi delle seguenti formule attestanti l’assenza di conflitto di interessi:**

* *sussiste legittimazione ad emanare il presente atto (decreto sindacale di nomina a Responsabile del Settore \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ n. \_\_ del \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_);*
* *non risultano esistenti cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi;*
* *non risultano rapporti di parentela o di amicizia tali da interferire con il presente provvedimento;*
* *l’emanazione del presente provvedimento avviene nella piena conoscenza e nel rispetto della vigente normativa di settore, nonché alle norme regolarmente applicabili;*
* *sussiste l’impegno ad assolvere agli obblighi relativi alla trasparenza e alla pubblicazione delle informazioni contenute nel provvedimento, nel rispetto della normativa vigente;*

**c)** **Specificazione della procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità** (nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*).

Com’è noto, l’art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54-bis, nell’ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù del quale è stata introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito commesse ai danni dell’interesse pubblico mediante segnalazione da parte dei dipendenti pubblici agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (whistleblowing), è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha fornito le “**Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)**”.

Ad oggi, la procedura è disciplinata dall’art. 6 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Palmariggi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 30/01/2014:

ARTICOLO 6 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(riferimento: art. 8, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall’art. 8 del codice generale.

2. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

3. Il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione.

4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare a danno dell’interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne redige sintetico verbale sottoscritto dal dichiarante.

5. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione adotta le misure previste dalla legge a tutela dell’anonimato del segnalante ed a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata. In merito si applicano le disposizioni dell’art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 in base al quale:

a) 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;

b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell’incolpato;

c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.

Pertanto, alla luce delle linee guida determinate dall’ANAC ed in virtù dei principi in esse enunciati, il Piano è integrato della disciplina di segnalazione di illeciti ed irregolarità, inserendo nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione la seguente sezione riservata al *whistleblowing*:

**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ** **(WHISTLEBLOWING)**

**1. Scopo della procedura**

1. Scopo della definizione di una procedura di segnalazione di illeciti ed irregolarità è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, quali dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e/o timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

**2. Contenuto delle segnalazioni**

1. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’Amministrazione;

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

f) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

2. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un’altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l’amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all’amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest’ultima stabilite, o all’A.N.AC.

2. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell’ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

**3. Modalità e destinatari della segnalazione**

1. La segnalazione può essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Palmariggi, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

2. Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l’invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall’obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

3. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

a) mediante invio, all’indirizzo di posta elettronica segreteria@comune.palmariggi.le.it.

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale”.

**4. Verifica della fondatezza della segnalazione**

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all’occorrenza, di organi di controllo esterni.

2. Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà ad inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l’adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

* il responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
* l’ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
* l’Autorità giudiziaria, la Corte dei conti e l’A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
* il Dipartimento della funzione pubblica
* alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell’amministrazione.

**5. Forme di tutela del whistleblower**

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l’identità del whisteblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

2. La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

3. Per quanto concerne, in particolare, l’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e all’incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell’addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell’incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest’ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, 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. 241/90 s.m.i..

**6. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

1. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. 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 tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell’amministrazione. 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 della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l’ipotesi di discriminazione;

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestiva mente 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 autore della discriminazione;

- all’U.P.D., 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;

**7. Responsabilità del whistleblower**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente.