



REGIONE SICILIA



COMUNE DI FAVARA

(Libero Consorzio ex Provincia Regionale di Agrigento)

tel: 0922 448111- fax: 0922 31664

www.comune.favara.ag.it

Reg. Gen. n. 5data 30-01-2018

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. /data /

OGGETTO	<i>Approvazione Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower) – Disciplina organizzativa e procedurale.</i> <i>I.E.</i>
----------------	---

L'anno duemiladiecotto, il giorno Tre del mese di Gennaio alle ore 12.45 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1) Alba Anna	Sindaco	X	
2) Attardo Calogero	Vicesindaco	X	
3) Maida Crocetta	Assessore	X	
4) Carlino Rossella	Assessore	X	
5) Rumolo Umberto	Assessore	X	
6) Nicotra Amodeo	Assessore	X	

Numero presenti/assenti	6	
-------------------------	---	--

Presiede la seduta la dott.ssa Anna Alba, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, comma 4 lett. a), del D.Lgs. 267/2000) il Segretario comunale Dott. Gabriele Pecoraro

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui più sotto, avente per oggetto: "Approvazione Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower) – Disciplina organizzativa e procedurale."

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il sottoscritto dott. Gabriele Pecoraro, Segretario Generale del Comune di Favara in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, (RPCT);

VISTA la Legge 30/11/2017 n. 179 – 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, pubblicata sulla G.U. n.291 del 14/12/2017 ed entrata in vigore il 29/12/2017;

l'art.1 dispone testualmente: *“Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti*

1. L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: «Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

- 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

RICHIAMATE le linee guida formulate in materia dal P.N.A. che si sintetizzano di seguito:

- a) adottare i necessari accorgimenti tecnici perché trovi effettiva attuazione la tutela prevista dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001, assicurando la necessaria riservatezza, introducendo appositi obblighi a carico di coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base allo stesso PNA devono essere effettuate;
- b) prevedere canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- c) prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- d) predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;
- e) preferire la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione, che indirizzi la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- f) individuare come destinatari della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ricevuta la comunicazione dovrà assumere le adeguate iniziative, a seconda del caso;
- g) attuare una efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sull'istituto del whistleblowing;
- h) sottoporre a revisione periodica la procedura, per verificare possibili lacune o incomprensioni.

VISTO che con propria deliberazione n.11 del 31/01/2017 è stato approvato il P.T.P.C.T. 2017-2019; che il Piano suddetto prevede al punto 3.9 la misura per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito da attuare in materia di segnalazioni.

VISTA la la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale

Anticorruzione (ANAC) "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";

RITENUTO pertanto necessario approvare "Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower) – Disciplina organizzativa e procedurale." come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto, che si applicherà ai dipendenti del Comune di Favara e ex dipendenti del Comune in servizio presso altre pubbliche amministrazioni;

RITENUTO infine, che, per quanto riguarda l'estensione della tutela anche ai collaboratori o consulenti incaricati dal Comune di Favara con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;

DATO ATTO che si provvederà a dare diffusione al personale del Comune di Favara sia dell'approvazione della suddetta procedura sia del successivo adeguamento del Codice di Comportamento;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

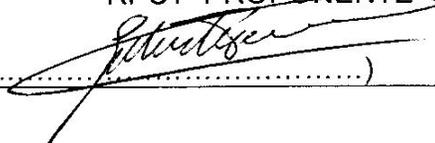
Per le superiori motivazioni e considerazioni:

PROPONE

Alla Giunta comunale:

1. La premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. Di approvare il *Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower) – Disciplina organizzativa e procedurale.*"", allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di dare ampia diffusione a tutto il personale del Comune di Favara dell'approvazione del suddetto regolamento;
4. Di dichiarare il presente atto di immediata esecuzione (art. 12, commi 1 e 2, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44);

Il SEGRETARIO G.le
RPCT PROPONENTE



PARERI

Sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della legge 08 giugno 1990, n°142, come recepito con l'art. 1, comma 1 lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n°48 e successive modifiche ed integrazioni e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale n°30 del 23 dicembre 2000, hanno espresso :

- in ordine alla regolarità tecnica il responsabile del servizio interessato esprime parere :FAVOREVOLE

Il RESPONSABILE DELL' AREA



- in ordine alla regolarità contabile il responsabile del servizio interessato esprime parere :FAVOREVOLE

Il RESPONSABILE DELL' AREA FINANZIARIA



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA ed ESAMINATA la sopra riportata proposta di deliberazione del Segretario Comunale dott. Gabriele Pecoraro;

VISTI i relativi pareri:

A voti unanimi e favorevoli resi in forma palese

DELIBERA

Di approvare la proposta di cui sopra e conseguentemente adottare il presente atto con la narrativa, con le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente adottata.

E/O

Successivamente, con separata votazione, resa nelle forme di legge la Giunta comunale

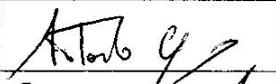
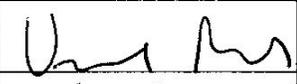
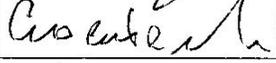
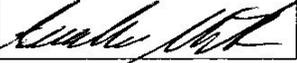
DICHIARA

la presente di immediata esecuzione.

IL PRESIDENTE



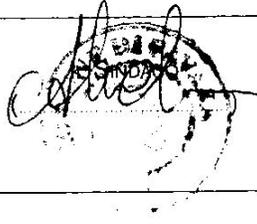
GLI ASSESSORI

ATTARDO CALOGERO		RUMOLO UMBERTO	
MAIDA CROCETTA		NICOTRA AMODEO	
CARLINO ROSSELLA			

Letto confermato e sottoscritto:

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]



IL SEGRETARIO COMUNALE

[Signature]

N. DEL REGISTRO DELLE PUBBLICAZIONI
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

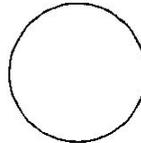
Il sottoscritto Segretario comunale, su conforme attestazione del Messo comunale,

certifica

che copia della presente deliberazione è stata affissa per 15 giorni consecutivi, dal **13 GEN 2018** al all'Albo Pretorio Informatico, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della Legge 18/06/2009 n. 69, sul sito istituzionale del comune e che in pari data e per la stessa durata, copia della presente deliberazione è stata affissa in forma cartacea all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e che durante la pubblicazione non sono stati prodotti opposizioni o reclami.

Favara, li

IL MESSO COMUNALE



IL SEGRETARIO COMUNALE

ESECUTIVITA' DELL'ATTO

(art. 12, commi 1 e 2, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

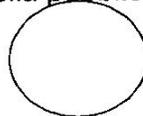
Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **30-01-2018**

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2);
decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1).

Favara, li **30-01-2018**



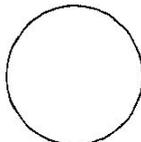
IL SEGRETARIO COMUNALE

[Signature]

La presente copia è conforme all'originale.

Favara, li

IL SEGRETARIO COMUNALE





REGIONE SICILIA



Comune di Favara

(Libero Consorzio ex Provincia Regionale di Agrigento)

tel: 0922 448111- fax: 0922 31664

www.comune.favara.ag.it

REGOLAMENTO

PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

(c.d. whistleblower)

DISCIPLINA ORGANIZZATIVA E PROCEDURALE

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

INDICE

Premessa	Pag. 3
Art.1 Finalità della procedura ed oggetto della segnalazione	Pag. 3
Art. 2 Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti.....	Pag. 5
Art. 3 Contenuto delle segnalazioni.....	Pag.5
Art. 4 Verifica della fondatezza della segnalazione.....	Pag.6
Art. 5 Forme di tutela del segnalante.....	Pag.6
Art. 6 Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante	Pag.7
Art. 7 Responsabilità del dipendente segnalante.....	Pag.7
Art. 8 Pubblicità del Regolamento	Pag.8
Art. 9 Disposizioni finali.....	Pag.8

PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. "Legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54 bis al D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione di informazioni (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (*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.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Colui che denuncia è obbligato a dichiarare le proprie generalità, nei modi e termini di cui al successivo art. 4 e così come specificato all'**Allegato 1**.

L'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante.

Così come espressamente previsto dalle "*linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", approvate con Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

n. 6 del 28/04/2015, si precisa che l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 si riferisce esclusivamente ai dipendenti pubblici, non disciplinando pertanto le modalità di trattazione e gestione di altre tipologie di segnalazioni quali quelle provenienti da soggetti (anche gli stessi dipendenti) che non dichiarano la propria identità, da cittadini o imprese ovvero le segnalazioni anonime.

ARTICOLO 1

Finalità della procedura ed oggetto della segnalazione

1. Il Comune di Favara, al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illeciti eventualmente riscontrati nell'espletamento delle proprie attività istituzionali, amministrative e contrattuali, e allo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla denuncia di comportamenti illeciti (dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni), definisce e disciplina le modalità di denuncia o di segnalazione di informazioni da parte del personale dipendente.
2. Il Comune di Favara tutela il dipendente segnalante tramite l'obbligo di riservatezza da parte dell'Amministrazione, mantenendo l'anonimato, nonché rendendolo esente da sanzioni come il licenziamento o misure discriminatorie, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
3. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 30/11/2017 n. 179, Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato, pubblicato nella G.U. serie Generale n. 291 del 14/12/2017 ed entrata in vigore il 29/12/2017 e dell'art. 8 del DPR 16 aprile 2013, n. 62, il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

4. L'art. 1 della Legge 30/11/2017 n. 179 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».
5. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
6. Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui all'art. 1 della Legge 30/11/2017 n. 179, si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
7. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
9. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319 ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.
10. 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.
11. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Ciò in

quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

12. E' opportuno pertanto che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

ARTICOLO 2

Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti

1. Le segnalazioni sono fatte tramite apposito modulo predisposto (**Allegato 1**) dall'Amministrazione, scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/Corruzione", e fatte pervenire al protocollo generale del Comune in una busta chiusa con all'esterno la dicitura "riservata/personale", ad uno dei seguenti destinatari ovvero trasmessa via e mail- al seguente indirizzo: *whistleblowing@comune.favara.ag.it*

a) al proprio Responsabile del Servizio – se la segnalazione è fatta dal dipendente. Il Responsabile del Servizio inoltrerà tempestivamente la segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro;

b) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione – se la segnalazione è da parte di un Responsabile di P.O..

2. Qualora il segnalante 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. Qualora la denuncia dovesse riguardare un Responsabile di P.O o il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il modulo dovrà essere trasmesso al Capo dell'Amministrazione. Nel caso invece che dovesse riguardare gli organi politici di vertice, la denuncia dovrà essere inoltrata all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti.

ARTICOLO 3

Contenuto delle segnalazioni

1. Il segnalante 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.

2. A tal fine, si rimanda ai contenuti del modello di cui all'**Allegato pubblicato sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente – sezione Altri Contenuti – Prevenzione corruzione**.

3. 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 Regolamento, 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.

4. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

5. Resta altresì ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio

obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti. La norma contenuta nell'art. 54 bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'ANAC, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'ANAC di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della Legge n. 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

ARTICOLO 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.

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. Qualora invece, all'esito della istruttoria, la segnalazione appaia fondata, in tutto o in parte, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione e ai profili di illiceità riscontrati, valuterà se:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Amministrazione;
- inoltrare la segnalazione alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC;
- inoltrare la segnalazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. La valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà concludersi entro 30 (trenta) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione avrà l'onere, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, di inserire i dati relativi alle segnalazioni ricevute all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012.

ARTICOLO 5

Forme di tutela del segnalante

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 segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

2. 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).

L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'Amministrazione. A tal fine, il soggetto il cui comportamento è oggetto di segnalazione non può irrogare personalmente sanzioni disciplinari né può disporre (salva richiesta dell'interessato oppure disposizione del proprio superiore gerarchico) il trasferimento ad altre mansioni o ad altro ufficio nei confronti del soggetto segnalante.

3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. 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:

a) vi sia il consenso espresso del segnalante;

b) 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.

4. La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 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 Legge n. 241/90 ss.mm.ii..

ARTICOLO 6

Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante

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 quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni, il mobbing e qualsiasi altra azione od omissione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

3. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Amministrazione.

4. 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:

a) al Responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile del Servizio valuta tempestivamente l'opportunità 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;

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'Ispettorato per la funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

ARTICOLO 7

Responsabilità del dipendente segnalante

1. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
2. 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.

ARTICOLO 8 **Pubblicità del Regolamento**

1. Il presente Regolamento, a norma dell'art. 22 della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii., viene pubblicato permanentemente sul sito web istituzionale dell'Ente.
2. Copia del presente Regolamento viene fatta avere a tutti i dipendenti. Per i nuovi assunti e per i nuovi rapporti comunque denominati si procede alla consegna contestuale di una copia del codice all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza di contratto, all'atto di conferimento dell'incarico.

ARTICOLO 9 **Disposizioni finali**

1. Sono abrogate tutte le disposizioni contrastanti col presente Regolamento, di rango pari o inferiore.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle correlate disposizioni di legge.
3. In detti ambiti, le disposizioni del presente Regolamento si applicano in via sussidiaria e integrativa, in quanto non contrastanti.
4. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono adeguate alle eventuali modifiche introdotte nella normativa di riferimento ovvero alle diverse disposizioni legislative in materia. In tali evenienze, nelle more del formale recepimento delle modifiche, si applicano le disposizioni della normativa sopra ordinata.
5. Il presente Regolamento è da considerarsi quale appendice del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ed entra in vigore al termine del periodo di pubblicazione della sua delibera di approvazione.

Il presente regolamento:

- *È stato approvato dalla Giunta Comunale comunale con deliberazione n., in data* ;

- *La detta deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) per quindici giorni consecutivi dal al, con la contemporanea pubblicazione, anche negli altri luoghi consueti, di apposito avviso annunciante la detta pubblicazione, ed il deposito, nella segreteria comunale, alla libera visione del pubblico del Regolamento approvato.*

Copia del presente Regolamento viene fatta avere a tutti i dipendenti.

- *È entrato in vigore il giorno*

