



# COMUNE DI SENIS

## Provincia di Oristano

**Al personale tutto  
SEDE**

**E p.c.**

**Al Sindaco  
Ai Consiglieri Comunali**

**Prot. n. 9  
Del 04.01.2018**

**OGGETTO: Whistleblowing – Attivazione della procedura per la tutela del dipendente che segnala l'esistenza di illeciti ovvero di situazioni rilevanti in materia di contrasto e prevenzione della corruzione.**

### **1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione), ha inserito un nuovo articolo, il 54 *bis*, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", di recente modificato dall'art. 1 della legge n. 179/2017. In virtù di tale articolato normativo, è stata introdotto nel nostro ordinamento giuridico un istituto finalizzato a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, noto nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Più precisamente, con l'espressione *whistleblower* il legislatore fa riferimento al dipendente pubblico che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni e contro gli interessi dell'organismo di appartenenza.

In tale ottica, la segnalazione (cd. *whistleblowing*) è *in primis* un atto di manifestazione di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione. In secondo luogo, di riflesso, vengono tutelate, unitamente all'interesse pubblico collettivo, le scarse risorse dell'Erario.

In altri termini, il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni in materia di "anticorruzione" e a tutelare, proprio in ragione della rilevante funzione sociale, il *whistleblower*.

## **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente. Cosicché, finalità del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i 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.

## **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti ovvero ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante ovvero rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ovvero ancora rapporti "critici" col superiore gerarchico o colleghi, situazioni per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Settore Personale.

## **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di 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:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari. In altri termini, siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

## **5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Il Comune mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo, l'allegato modello il cui utilizzo, assolutamente non vincolante per il segnalante, si ritiene possa rendere più agevole lo svolgersi della presente procedura.

Il modello è reperibile, altresì, nel sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti, Prevenzione della corruzione".

La segnalazione va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Ente, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da un Responsabile dell'Ente, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e 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.

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

La segnalazione, può essere presentata con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale o *brevi manu*; 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 "*All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione riservata/personale*";
- tramite posta elettronica all'indirizzo [segretario@comune.senis.or.it](mailto:segretario@comune.senis.or.it);

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

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 dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Corte dei Conti, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, etc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ente.

## **7. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER* (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, ovvero 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 *whistleblower* 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 quanti ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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:

- 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.. Cosicché, il documento che la contiene non può 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 citata l. n. 241/90.

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower***

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o 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 tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti del Comune.

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, a sua volta segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta 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, nonché 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;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.

## **8. RESPONSABILITA' 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 *policy*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, ovvero ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Senis, 4 gennaio 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Daniele FUSCO

Allegato

### Modulo per la segnalazione di condotte illecite

(c.d. *Whistleblowing*)

I dipendenti e i collaboratori dell'Ente che intendono segnalare situazioni di illecito e/o altre criticità in materia di "anticorruzione", possono utilizzare il presente modello.

Si evidenzia che l'ordinamento tutela coloro che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) stabiliscono che:

- o l'Ente ha l'obbligo di predisporre sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- o l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, anche nel procedimento disciplinare, laddove non può essere rivelata senza il suo consenso a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- o la denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 ss. della legge n. 241/1990.

Il whistleblower che ritiene di essere discriminato nel lavoro a causa della propria segnalazione, può denunciare, anche attraverso le OO.SS., all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA PROFESSIONALE (N.B.: Qualora il segnalante rivesta la qualifica di Pubblico Ufficiale, la presente segnalazione non esonera dall'obbligo di denuncia di fatti penalmente rilevanti o integranti ipotesi di danno erariale)	
UFFICIO/SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO DI ACCADIMENTO DEL FATTO	
LUOGO FISICO DI ACCADIMENTO DEL FATTO	<input type="checkbox"/> UFFICIO <input type="checkbox"/> ESTERNO (indicare luogo e indirizzo)
RITENGO CHE IL FATTO SEGNALATO	<input type="checkbox"/> PENALMENTE RILEVANTE

(omissioni e/o azioni commesse o tentate) SIA:	<input type="checkbox"/> ILLECITO DISCIPLINARE <input type="checkbox"/> IPOTESI DI DANNO ERARIALE <input type="checkbox"/> ALTRO (specificare ove possibile)
DESCRIZIONE DEL FATTO (condotta ed evento)	..... ..... ..... ..... .....
AUTORE/I DEL FATTO	1) ..... 2) ..... 3) ..... 4) .....
ALTRE PERSONE A CONOSCENZA DEL FATTO O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO CIRCOSTANZE RILEVANTI	1) ..... 2) ..... 3) ..... 4) .....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1) ..... 2) ..... 3) ..... 4) .....
ULTERIORI INFORMAZIONI	..... ..... ..... .....

LUOGO E DATA

FIRMA