



PROVINCIA DI FOGGIA

VERBALE DI DELIBERAZIONI DEL CONSIGLIO PROVINCIALE

Verbale n°10

Seduta del 24 Ottobre 2017

Deliberazione n°29

L'anno 2017 il 24 del mese di ottobre, previa convocazione nei termini di legge, si è riunito, il Consiglio Provinciale.

Assume la Presidenza: Avv. Francesco Miglio

Assiste alla seduta il Segretario Generale: Dott. Filippo Re

Risultano presenti all'appello nominale:

Oggetto: **Approvazione Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità e per la tutela del dipendente che segnala casi di illegittimità (cd *whistleblower*).**

Pareri espressi ai sensi dell'art.49 del T.U. 18 agosto 2000, n°267: il Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica esprime il seguente parere: Favorevole

Dott. Filippo Re

Filippo Re
24-10-17

Il Direttore di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile esprime il seguente parere: Favorevole
Dott.ssa Rosa Lombardi

Consiglieri

CATANEO PASQUALE
CAVALIERI LEONARDO
CUSENZA GAETANO
CUSMAI ROSARIO
MANGIACOTTI GIUSEPPE
PITTA GIUSEPPE
RICCARDI ANGELO
RUSSO PASQUALE
SEMENTINO MICHELE
SGARRO TOMMASO
SPLENDIDO JOSEPH
URSITTI RAIMONDO

P
P
P
A
P
P
P
P
A
A
A
P

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

VISTI:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che, all’art. 1, comma 51, ha modificato il Decreto Legislativo 165 del 2001, inserendovi l’articolo 54-bis, in virtù del quale è stata introdotta nell’ordinamento italiano una particolare misura finalizzata a favorire l’emersione delle fattispecie di illecito all’interno delle Pubbliche Amministrazioni;
- l’art. 54-bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, del Decreto Legislativo n. 165/2001 che dispone testualmente:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, 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 rivelata, 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 articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”;

- la Determinazione n. 6 del 28/04/2015 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione recante: “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015, con la quale l’ANAC introduce nuove disposizioni per colmare le lacune della norma e per indirizzare le amministrazioni nell’utilizzo del *whistleblowing* come strumento di prevenzione della corruzione;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la Deliberazione n. 831 del 03/08/2016 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, che nella Parte Generale al punto 7.5 recepisce interamente le linee guida dettate dalla suddetta Determinazione;
- il Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Foggia approvato con deliberazione del Presidente 163 del 19 luglio 2016, il quale all’art. 8, comma 2, introduce il concetto di segnalazione di casi di illegittimità quale misura specifica per la prevenzione di illeciti all’interno dell’Amministrazione;

- Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) della Provincia di Foggia per il triennio 2017/2019, approvato con deliberazione presidenziale n. 8 del 24 gennaio 2017, ed in particolare l’art. 21 che prevede l’introduzione nell’anno 2017 di uno specifico regolamento per la

gestione delle segnalazioni di illeciti finalizzato alla tutela del dipendente che segnala casi di illegittimità, dettandone gli assunti di base;

ACQUISITO e valutato l'allegato schema di regolamento predisposto dal Segretario Generale, nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente con Decreto del Presidente n. 7 del 04/04/2013;

RITENUTO pertanto necessario approvare per la Provincia di Foggia l'allegato regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità e per la tutela del dipendente che segnala gli illeciti (cd *whistleblower*), quale misura ulteriore per la prevenzione della corruzione come previsto dal PTPCT in vigore nell'Ente e dalla normativa nazionale vigente in materia;

DATO ATTO che la procedura di che trattasi è da intendersi integrativa del Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Foggia e che si provvederà a darne capillare diffusione a tutto il personale dell'Ente;

ACQUISITO, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000, il parere in ordine alla regolarità tecnica del Dirigente del Servizio interessato in data 21 luglio 2017 e del Dirigente di Ragioneria per la regolarità contabile;

VISTI:

- la Legge 241/1990;
- il Decreto Legislativo 267/2000;
- il Decreto legislativo 165/2001;
- la Legge 190/2012;
- il Decreto legislativo 97/2016;
- lo Statuto della Provincia di Foggia;
- le altre norme vigenti in materia,

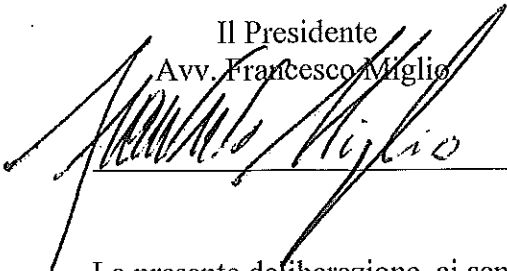
All'unanimità dei presenti

DELIBERA

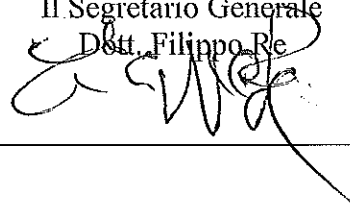
1. di ritenere la narrativa di cui in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di approvare l'allegato schema di regolamento e di adottare lo stesso quale Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità e per la tutela del dipendente che segnala casi di illegittimità (cd *whistleblower*) della Provincia di Foggia;
3. di trasmettere, a cura dell'Ufficio di Segreteria Generale, copia del presente provvedimento, divenuto efficace, ai Dirigenti dell'Ente e a tutti i dipendenti per opportuna conoscenza;

Il presente verbale, salva l'ulteriore e sua definitiva approvazione nella prossima seduta, viene sottoscritto come segue:

Il Presidente
Avv. Francesco Miglio



Il Segretario Generale
Dott. Filippo Re



La presente deliberazione, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, è stata pubblicata all'Albo Pretorio Provinciale il giorno _____

Foggia, _____

Il Segretario Generale
Dott. Filippo Re

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

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio provinciale per quindici giorni consecutivi dal.....
al..... (art. 124, c.1 D.Lgs. n. 267/2000);

è divenuta esecutiva il giorno, 13/11/2017

Foggia,

Il Segretario Generale
Dott. Filippo Re



PROVINCIA DI FOGGIA

ALLEGATO ALLA DELIBERA

Nr. 29 Del 24.10.17

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Filippo BE)

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI O
DI IRREGOLARITÀ E PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA
CASI DI ILLEGITTIMITÀ
(cd WHISTLEBLOWER)**

Adottato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 29 del 24.10.2017

INDICE

Art. 1	Contesto normativo
Art. 2	Definizione di “Whistleblowing” e Finalità
Art. 3	Soggetti ed oggetto delle segnalazioni
Art. 4	Modalità e destinatari della segnalazione
Art. 5	Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni
Art. 6	Forme di tutela del Segnalante
Art. 7	Segnalazione di comportamenti discriminatori
Art. 8	Responsabilità del Segnalante
Art. 9	Iniziative di sensibilizzazione
Art. 10	Facoltà del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di modificare il PTPCT a seguito di analisi di segnalazioni di illecito
Allegato 1	Modulo di segnalazione

Art. 1 - Contesto normativo

1. L'art.1, comma 51, della legge n.190/2012, che ha inserito nel decreto legislativo n.165/2001 l'art. 54 bis: "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, nota nei paesi anglosassoni come "Whistleblowing".
2. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 831 del 03/08/2016 che recepisce il contenuto di cui alla Determinazione n. 6 del 28/04/2015 dell'Autorità recante: "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015, con la quale l'ANAC introduce nuove disposizioni per colmare le lacune della norma e per indirizzare le amministrazioni nell'utilizzo del *whistleblowing* come strumento di prevenzione della corruzione.
3. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) del triennio 2017/2019 della Provincia di Foggia approvato con delibera del Presidente n. 8 del 24/01/2017 che ha previsto all'art. 21, ultimo comma, , tra le misure da adottare, l'introduzione di una procedura per la gestione delle segnalazioni degli illeciti (*whistleblowing*) finalizzato alla tutela del dipendente che segnala casi di illegittimità (*whistleblower*).
4. Il Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Foggia approvato con delibera presidenziale n. 163 del 19 luglio 2016 che, nel sancire i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta del pubblico dipendente, prevede, all'art 8, comma 2, l'obbligo di segnalare situazioni di illecito, all'interno dell'Ente, di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 2 - Definizione di *Whistleblower*, *Whistleblowing* e Finalità

1. 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, *whistleblowing*, nelle intenzioni del legislatore è una manifestazione di senso civico attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza. La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è in primo luogo uno strumento di prevenzione; se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata in tempi brevi e portare ad un intervento tempestivo

Art. 3 - Soggetti ed oggetto delle segnalazioni

1. I Soggetti che possono segnalare illeciti sono tutti i dipendenti della Provincia di Foggia, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione.

2. Riguardo l'oggetto delle segnalazioni, sono da considerarsi rilevanti le segnalazioni di illecito che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

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

- che costituiscano reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: art. 314 - peculato; art. 316 bis - malversazione; art. 316 ter - indebita percezione di erogazioni; art. 317 - concussione; artt. 318 e 319 - corruzione; art. 319 quater - induzione indebita a dare o promettere utilità; art. 323 - abuso d'ufficio, art. 326 - rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio; art. 353 - turbata libertà degli incanti; art. 353 bis - turbata libertà del procedimento di scelta del contraente; etc), contro la persona come da Libro II - Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: art. 610 - violenza; art. 612 - minaccia; etc), contro il patrimonio (art. 624 - furto; art. 640 - truffa);
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni dell'Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto all'Ente;
- 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, purché connesso all'attività dell'Ente;
- che rechino pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti.

La segnalazione non deve riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro. Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente disciplina non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che testualmente si riporta: *“i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria”*.

Pertanto, qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dal sopracitato art. 331 c.p.p..

Art. 4 - Modalità e destinatari della segnalazione

1. La segnalazione potrà essere effettuata mediante la compilazione di un apposito modulo (allegato 1) reperibile sul sito istituzionale dell'Ente nell'area "Amministrazione Trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione (sezione "Altri contenuti/corruzione), ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio. Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

2. La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Provincia di Foggia con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato anticorruzione@provincia.foggia.it, accessibile al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- b) mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a Provincia di Foggia – Responsabile Prevenzione Corruzione – Piazza XX Settembre, 20 – 71100 FOGGIA, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, che gli Uffici del Protocollo avranno cura di consegnare al Responsabile Prevenzione Corruzione senza aprire né visionarne il contenuto protocollando solo la busta esterna, con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- c) mediante posta interna, con busta chiusa indirizzata a Responsabile Prevenzione Corruzione della Provincia di Foggia, con la dicitura RISERVATA PERSONALE, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

3. In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'Ufficio del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, composto dal predetto Responsabile e da un collaboratore amministrativo assegnato al proprio Ufficio, che ne garantiranno la riservatezza. Il nome del dipendente che segnala l'illecito, in qualunque modo sia avvenuta la denuncia, rimane secretato e non è consentito applicare il

diritto di accesso alla denuncia previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 241/1990, a meno che non venga dimostrato che la rivelazione dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La decisione relativa alla sottrazione dell'anonimato del dipendente denunciante è rimessa al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

4. Sono accettate anche segnalazioni anonime solo qualora esse siano relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e – ove possibile – supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato, sufficientemente circostanziate e caratterizzate dall'indicazione di precisi elementi fattuali. La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Art. 5 - Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità.

2. L'istruttoria viene condotta nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, a cura del suddetto Responsabile che a tal fine può avvalersi del supporto e della collaborazione dei competenti Uffici dell'Ente.

3. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvede a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

4. Nel caso in cui il fatto segnalato sia ascrivibile ad un Dirigente, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione trasmette gli atti al soggetto competente in materia di procedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento. Il soggetto responsabile dell'azione disciplinare informerà il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

5. Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, salvo eventuale proroga dei termini dell'istruttoria, sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Art. 6 - Forme di tutela del segnalante

1. L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione. In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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.

2. La norma di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014, prevede altresì, al comma 1, che i dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

3. Il Dirigente che riceve una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio. Infine, sempre si sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge n.241/1990 e successive modificazioni e integrazioni. Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il Segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

Art. 7 - Segnalazione di comportamenti discriminatori

1. La Provincia di Foggia tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i degli illeciti, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile). Lo spostamento ad altre attività dei dipendenti che segnalano casi di illegittimità deve essere adeguatamente motivato e si deve dare dimostrazione che esso non è connesso, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. Per

dare corso a questi spostamenti occorre il consenso dei dipendenti stessi.

2. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve 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;
- all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'Ente che, per quanto di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Art. 8 – Responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantita in tutte le ipotesi in cui anonimato stesso non è opponibile per legge (come, ad esempio, nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Nel caso in cui, a seguito di verifiche, la segnalazione risulti totalmente priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

Art. 9 - Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione del presente Regolamento attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Ente, sia attraverso la distribuzione capillare dello stesso a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica, sia mediante iniziative di formazione ed informazione anche attraverso l'organizzazione di giornate dedicate alla trasparenza.

Art. 10 - Facoltà del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di modificare il PTPCT a seguito di analisi di segnalazioni di illecito

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

Allegato 1

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. *Whistleblowing*)

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 ss. 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 Regolamento aziendale per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower), pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Corruzione.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ¹	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL./CELL.	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI E' VERIFICATO IL FATTO:	(gg/mm/aa) <input type="checkbox"/>
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)

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

RITENGO CHE LE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE ² :	penalmente rilevanti; poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio <input type="checkbox"/> patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente <input type="checkbox"/> pubblico; suscettibili di recare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; altro <input type="checkbox"/> (specificare) <input type="checkbox"/>
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO):	
AUTORE/I DEL FATTO ³ :	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ⁴ :	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	

Luogo e data _____

FIRMA

La segnalazione può essere presentata con una delle modalità descritte nel Regolamento dell'Ente per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower), sinteticamente qui di seguito riportate:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

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.

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