

**SAN NICOLA ARCELLA**  
**(Provincia di Cosenza)**

**REGOLAMENTO**  
sulla tutela  
del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd.  
*whistleblower*)

(approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 41 del 22 dicembre 2015)

# INDICE

**Art. 1 - Definizioni**

**Art. 2 - Finalità e oggetto del regolamento**

**Art. 3 - Oggetto della segnalazione**

**Art. 4 - Atti e fatti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

**Art. 5 - Contenuto della segnalazione**

**Art. 6 - Tempi della segnalazione**

**Art. 7 - Istituzione del sistema informatico di segnalazione**

**Art. 8 - Modalità di segnalazione**

**Art. 9 - Gestione e verifica della segnalazione**

**Art. 10 - Personale di supporto**

**Art. 11 - Comunicazione esito dell'istruttoria al *whistleblower***

**Art. 12 - Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower***

**Art. 13 - Segnalazioni di discriminazioni**

**Art. 14 - Sottrazione al diritto di accesso**

**Art. 15 - Obblighi del personale dipendente**

**Art. 16 - Diffusione del regolamento**

## **Art. 1**

### **Definizioni**

1. Il *whistleblower* è il dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Esso esercita, pertanto, un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti dirigenti del Comune.
2. Il *whistleblowing* consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente pubblico.

## **Art. 2**

### **Finalità e oggetto del regolamento**

1. Il Comune di San Nicola Arcella (CS), in esecuzione del Piano per la prevenzione della corruzione, allo scopo di implementare le strategie di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, intende con il presente regolamento raggiungere le seguenti finalità:
  - a) promuovere all'interno dell'Ente la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblower* quale forma di collaborazione tra il Comune e il suo personale;
  - b) favorire l'emersione di fattispecie di illeciti eventualmente riscontrate nell'espletamento delle proprie attività istituzionali, amministrative e contrattuali;
  - c) incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, garantendo l'anonimato e il divieto di discriminazioni nei confronti degli stessi.
2. Con il presente regolamento si definiscono e disciplinano le modalità di denuncia e di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente, nel seguito indicati "segnalanti", ai sensi e per effetto dei principi introdotti dall'art.1, comma 51° della legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", recepiti nell'art. 54-bis del D.lgs. 30/03/2001, n.165, dal Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 63/2013 e da quello Comunale.

## **Art. 3**

### **Oggetto della segnalazione**

1. Seguendo quanto stabilito dall'Autorità nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti illeciti che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:
  - a) poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, tra i quali l'art. 314 c.p. (peculato); art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui); art. 317 c.p. (concussione); art. 318 c.p. (concussione per l'esercizio della funzione); art. 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio); art. 319-ter c.p. (corruzione in atti giudiziari); art. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità); art. 322 c.p. (istigazione alla corruzione); art. 323 c.p. (abuso d'ufficio); art. 326 c.p. (rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio); art. 328 c.p. (omissione o rifiuto di atti d'ufficio); art. 331 c.p. (interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità); art. 346-bis c.p. (traffico di influenze illecite); art. 348 c.p. (abusivo esercizio di una professione); art. 353 c.p.

- (turbata libertà degli incanti); art. 355 c.p. (inadempimento di contratti di pubbliche forniture); art. 356 c.p. (frode nelle piccole forniture).
- b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento nazionale e/o comunale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
  - c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Amministrazione di appartenenza o ad un altro ente pubblico;
  - d) suscettibili di arrecare un pregiudizio di immagine all'Amministrazione comunale.
2. Le condotte illecite segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il *whistleblower* sia venuto direttamente a conoscenza "*in ragione del rapporto di lavoro*", ossia a causa o in occasione di esso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria Amministrazione e comunque relativi ad essa.

#### **Art. 4**

##### **Atti e fatti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

1. La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto del lavoro e/o nei rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

#### **Art. 5**

##### **Contenuto della segnalazione**

1. La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
2. Nello specifico, la segnalazione deve contenere:
  - le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'Amministrazione;
  - l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento oggetto di segnalazione, le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
  - Il/I nominativo/i di colui/coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
  - ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

#### **Art. 6**

##### **Tempi della segnalazione**

1. La segnalazione deve essere, oltre che completa ed esaustiva, anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti dell'Amministrazione comunale.

#### **Art. 7**

##### **Istituzione del sistema informatico di segnalazione**

1. Il Comune di San Nicola Arcella istituisce un sistema informatico ovvero un indirizzo di posta elettronica, volto a ricevere le segnalazioni di illeciti o di fatti corruttivi. L'indirizzo è reso pubblico sul sito dell'Ente.
2. Il suddetto indirizzo di posta elettronica è monitorato esclusivamente dal Responsabile Anticorruzione e dal Presidente dell'U.P.D., ove istituito.

#### **Art. 8**

##### **Modalità di segnalazione**

1. Ogni segnalazione deve essere resa secondo il modello predisposto da questa Amministrazione e messo a disposizione sul sito internet del Comune, con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso.

Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato da questa Amministrazione;
- b) a mezzo di servizio postale (raccomandato) o tramite posta interna. Qualora la segnalazione venga trasmessa per posta raccomandata o posta interna, deve essere contenuta in busta sigillata indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di San Nicola Arcella, recante la scritta in evidenza "RISERVATA".

2. All'atto del ricevimento della segnalazione, il Responsabile dell'Anticorruzione avrà cura di coprire i dati identificativi dal segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento.

3. Le segnalazioni possono essere presentate direttamente dal dipendente all'A.N.A.C. (Associazione Nazionale Anticorruzione), come disposto dall'art. 54-*bis* D.Lgs 165/2001, integrato con il D.lgs. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, nonché dalle Linee Guida approvate dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

4. Saranno prese in considerazione anche segnalazioni e denunce anonime qualora la descrizione dei fatti sia circostanziata e resa con dovizia di particolari ovvero che i fatti siano tali da far emergere situazioni e relazioni ben determinate (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Tuttavia, le eventuali segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 e verranno, pertanto, trattate attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto del presente Regolamento.

## **Art. 9**

### **Gestione e verifica della segnalazione**

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

2. Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del Responsabile per la prevenzione della corruzione provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

- a) alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
- b) all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);
- c) all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile per la prevenzione della corruzione potrà:

- richiedere notizie agli uffici interessati;
- acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo e/o ritenuta necessaria dal responsabile stesso.

3. Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare per quanto di competenza l'esito dell'accertamento:

- a) al responsabile della struttura di appartenenza;
- b) all'U.P.D.;
- c) all'Autorità giudiziaria, Corte dei Conti e all'ANAC.

## **Art. 10**

## **Personale di supporto**

1. Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa, il Responsabile per la prevenzione della corruzione potrà avvalersi del personale di supporto dallo stesso individuato.
2. L'attività istruttoria svolta dai suddetti soggetti dovrà essere trascritta in un verbale/relazione da trasmettere al responsabile stesso.

### **Art. 11**

#### **Comunicazione esito dell'istruttoria al *whistleblower***

1. Al termine della procedura il Responsabile per la prevenzione della corruzione procederà a dare comunicazione al *whistleblower* dell'esito della segnalazione dallo stesso condotta.

### **Art. 12**

#### **Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower***

1. Nelle fasi di gestione e verifica della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del *whistleblower* deve essere protetta, anche nei rapporti con i terzi cui l'Amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per le iniziative conseguenti alla segnalazione.
2. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e tutti coloro che sono stati delegati dallo stesso per l'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire l'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
3. Tuttavia, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001, l'identità del segnalante può essere rivelata quando è presente il consenso dello stesso.
4. 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 per il prosieguo dell'istruttoria e ai fini della garanzia ordinamentale del diritto alla difesa.

### **Art. 13**

#### **Segnalazioni di discriminazioni**

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, i segnalanti che denunciano all'Autorità giudiziaria oppure alla Corte dei Conti ovvero riferiscono al superiore gerarchico e al Responsabile della Anticorruzione condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro e per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, così come disposto dall'art. 54-*bis*, comma 1° del D.Lgs. 165/2001.
2. La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

3. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve informare circostanziatamente, con le modalità indicate al precedente art.8 del presente Regolamento il Responsabile della Anticorruzione, per quanto di competenza.
4. Per il personale dipendente, il Responsabile dell'Anticorruzione attiverà il Responsabile apicale del segnalante e l'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, ove costituito, che, verificate la sussistenza dei fatti discriminatori e nell'ambito delle proprie competenze, adotteranno le soluzioni amministrative e disciplinari nei confronti dei soggetti che hanno compiuto le discriminazioni.
5. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Comune.
6. Il Comune di San Nicola Arcella, a seguito di accertamento della sussistenza di discriminazioni effettuate a carico dei segnalanti, può promuovere il giudizio di risarcimento per lesioni alla propria immagine contro i soggetti che hanno compiuto tali discriminazioni.

#### **Art. 14**

##### **Sottrazione al diritto di accesso**

1. A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione o la denuncia non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti ed è sottratta all'accesso, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1°, lett. a) e comma 2 della legge 241/1990 e ss.mm.ii., salvo casi eccezionali previsti dalla legge o per esigenze di indagini da parte dell'A.G..

#### **Art. 15**

##### **Obblighi del personale dipendente**

1. Tutto il personale dipendente che presta, a qualsiasi titolo, servizio presso il Comune di San Nicola Arcella è tenuto a garantire la massima collaborazione al responsabile per la prevenzione della corruzione e/o ai soggetti dallo stesso delegati per l'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.
2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e dai soggetti dallo stesso delegati ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

#### **Art. 16**

##### **Diffusione del regolamento**

1. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione avrà il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento ai dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

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

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 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 P.N.A.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>1</sup>	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)  <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;  <input type="checkbox"/> 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 patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.