



Comune di  
Figline e Incisa Valdarno

**REGOLAMENTO COMUNALE  
PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA  
ILLECITI (c.d. *whistleblower*)**

***Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. del***

# **INDICE**

**PREMESSA**

**ARTICOLO 1 - Finalità della procedura ed oggetto della segnalazione**

**ARTICOLO 2 - Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti**

**ARTICOLO 3 - Contenuto delle segnalazioni**

**ARTICOLO 4 - Verifica della fondatezza della segnalazione**

**ARTICOLO 5 - Forme di tutela del segnalante**

**ARTICOLO 6 - Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante**

**ARTICOLO 7 - Responsabilità del dipendente segnalante**

**ARTICOLO 8 - Pubblicità del Regolamento**

**ARTICOLO 9 - Disposizioni finali**

## 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 Figline e Incisa Valdarno, 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 Figline e Incisa Valdarno 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. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 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. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*».

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*.

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.

5. 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.

6. 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:

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 Dirigente/Responsabile.

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 Dirigente/Responsabile 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 1**.

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 sopraordinata.
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.

## Allegato 1 - MODULO PER LA SEGNALAZIONE

-AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO.....

OPPURE

-AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE .....

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ATTUALE (1) .....

SEDE DI SERVIZIO ATTUALE .....

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE ALL'EPOCA DEL FATTO SEGNALATO.....

SEDE DI SERVIZIO ALL'EPOCA DEL FATTO SEGNALATO.....

TEL./CELL. .... E-  
MAIL .....

SPECIFICARE SE LA SEGNALAZIONE E' GIA' STATA EFFETTUATA AD ALTRI SOGGETTI:

SI, AL/AI SEGUENTE/I SOGGETTO/I: .....  
IN DATA ....., CON IL SEGUENTE ESITO: .....

NO, PERCHE' .....

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: .....

LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO: .....

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO (2):

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;
- poste in essere in violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- altro (specificare) .....

DESCRIZIONE DEL FATTO .....

AUTORE/I DEL FATTO (3)

1. ....
2. ....
3. ....

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE IN MERITO (4)

1. ....
2. ....
3. ....

MODALITA' CON CUI E' VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO .....

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE

1. ....
2. ....
3. ....

LUOGO, DATA E FIRMA

(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.

(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.

(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.