



# COMUNE DI MARANO LAGUNARE

Provincia di Udine

Piazza Rinaldo Olivotto n. 1 – 33050 MARANO LAGUNARE

www.comune.maranolagunare.ud.it

P.E.C. comune.maranolagunare@certgov.fvg.it



Prot. n. 2735

Marano Lagunare, lì 15/05/2017

**Ai Sig. ri Responsabili di P.O.**

Ai Dipendenti comunali  
E, p.c. al Sig. Sindaco  
ai Sigg.ri Assessori  
LORO SEDI

**Oggetto: CIRCOLARE N. 1/2017 - Procedura per la segnalazione di condotte illecite (whistleblowing).**

La presente circolare viene redatta in attuazione a quanto previsto dall'art. 19 del Piano Territoriale Anticorruzione adottato con delibera di Giunta n. 1/2017, il quale ha introdotto l'adozione obbligatoria di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistlerblower).

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis<sup>1</sup>.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "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".

L'articolo 54-bis delinea una "protezione generale ed astratta" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente idonee a garantirne l'anonimato e, quindi, a proteggerlo da possibili misure ritorsive o discriminatorie.

La finalità della presente circolare è, quindi, quella di fornire indicazioni operative al dipendente che intenda segnalare illeciti e fatti di *mala gestio* di cui venga a conoscenza nello

---

1 "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 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 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."

svolgimento della propria attività lavorativa, rappresentando, tale condotta di segnalazione, una delle modalità di lotta dei fenomeni di corruzione.

L'espressione whistleblower - letteralmente "suonatore di fischiello", ripresa dai paesi anglosassoni - sta ad indicare il dipendente che segnala tali irregolarità, whistleblowing sta ad indicare detta segnalazione.

La segnalazione può riguardare comportamenti, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico. Dunque, rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto, del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti dai quali, prescindendo dalla rilevanza penale, emerga un cattivo funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano penalmente rilevanti, poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare, suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine dell'Amministrazione, alla salute e sicurezza di utenti e cittadini o arrecare danno all'ambiente.

La segnalazione deve riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, anche in modo casuale. Non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su sospetti o voci, anche per evitare inutili e dispendiose attività ispettive interne<sup>2</sup>.

Resta ferma la distinta disciplina prevista dal codice penale e dal codice di procedura penale in materia di obbligo di denuncia di fatti di corruzione.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione; deve essere prodotta sull'apposito MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, allegato alla presente e reperibile sul sito web comunale, in Amministrazione trasparente, sezione Altri contenuti - Corruzione "whistleblowing" e deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Nel caso in cui le segnalazioni riguardino il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'A.N.A.C..

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante. Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata, e alla tenuta del relativo registro.

---

<sup>2</sup> 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 misura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare: [segretario@comune.maranolagunare.ud.it](mailto:segretario@comune.maranolagunare.ud.it);
- b) a mezzo del servizio postale, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare, Segretario generale, e da questi riportata a verbale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che, a suo giudizio, possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, provvederà, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, e sempre garantendo la tutela della riservatezza del segnalante, a:

- a) inviare la documentazione all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile del settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare.

Le misure di protezione del dipendente pubblico che segnala illeciti, secondo il PNA, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare e l'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si possono riassumere sinteticamente nelle seguenti misure:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165/ 2001 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Si evidenzia che la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Per quanto riguarda, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo se vi sia il consenso espresso del segnalante e la contestazione dell'addebito risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la 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 è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i.. Il documento, quindi, 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 L. n. 241/1990 e s.m.i.

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 segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile, che valuterà 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 autore della discriminazione e all'UPD per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

A disposizione per chiarimenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
Il Segretario comunale  
Dott.ssa Lucia Riggio



Si allega: modello per segnalazione

**Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente  
pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001**

**Dati del segnalante**

Nome del segnalante\* \_\_\_\_\_  
Cognome del segnalante\* \_\_\_\_\_  
Codice fiscale\* \_\_\_\_\_  
Categoria e profilo professionale attuale \* \_\_\_\_\_  
Settore e servizio di appartenenza attuale\* \_\_\_\_\_  
Categoria e profilo professionale all'epoca del fatto segnalato\* \_\_\_\_\_  
Settore e sede servizio all'epoca del fatto segnalato\* \_\_\_\_\_  
Telefono \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

**Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita**

Ente in cui si è verificato il fatto\* \_\_\_\_\_  
Periodo in cui si è verificato il fatto\* \_\_\_\_\_  
Data in cui si è verificato il fatto \_\_\_\_\_  
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto \_\_\_\_\_  
Soggetto che commesso il fatto, nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eventuali soggetti privati coinvolti \_\_\_\_\_  
Eventuali imprese coinvolte \_\_\_\_\_  
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Eventuali documenti e/o informazioni utili per il riscontro della fondatezza del fatto  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano

- 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 al Comune di Marano Lagunare o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Amministrazione, alla salute e sicurezza di utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente ;
- altro (specificare)

**Descrizione del fatto\***

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

---

**N.B. Tutte le caselle contrassegnate dall'asterisco devono essere compilate obbligatoriamente  
Informativa ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 196/2003.**

La informiamo che i dati personali da Lei forniti saranno trattati esclusivamente per le finalità di accertamento di condotte illecite commesse da dirigenti e dipendenti pubblici.

La informiamo che i medesimi non verranno né comunicati né diffusi.

Il mancato conferimento dei dati rende impossibile l'accoglimento della segnalazione.

I dati sono raccolti e trattati con mezzi automatizzati e cartacei nel rispetto delle norme previste dalla legge sulla privacy esclusivamente per le finalità sopra indicate.

In base alla legge Lei è titolare di una serie di diritti, che potrà sempre esercitare rivolgendosi al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare, quali ad esempio: il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza di dati personali che La riguardano; il diritto di potere accedere alle proprie informazioni e di conoscere finalità, modalità e logica del trattamento; il diritto ad ottenere l'aggiornamento, la rettificazione o, qualora ne abbia interesse, l'integrazione dei dati trattati; il diritto di opporsi al trattamento degli stessi per motivi legittimi e per gli altri diritti indicati all'art. 7 del D. Lgs. 196/2003.

Il titolare e responsabile del trattamento dei dati è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Marano Lagunare, Segretario comunale.