



COMUNE DI GENOVA

SEGRETARIO GENERALE (980)

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 2016-980.0.0.-3

L'anno 2016 il giorno 21 del mese di Luglio il sottoscritto Mileti Pietro Paolo in qualita' di dirigente di Segretario Generale (980), ha adottato la Determinazione Dirigenziale di seguito riportata.

OGGETTO DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI TUTELA DEL DIPENDENTE COMUNALE CHE SEGNALE ILLECITI ("WHISTLEBLOWER").

Adottata il 21/07/2016
Esecutiva dal 21/07/2016

21/07/2016	MILETI PIETRO PAOLO
------------	---------------------

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile



COMUNE DI GENOVA

SEGRETARIO GENERALE (980)

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 2016-980.0.0.-3

OGGETTO DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI TUTELA DEL DIPENDENTE COMUNALE CHE SEGNALE ILLECITI (“WHISTLEBLOWER”).

IL SEGRETARIO GENERALE
in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione

Premesso che:

- l'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 (introdotto dall'art. 1, co. 51 L. 190/2012) “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” dispone che:
 - a. 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, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) 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;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni;

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile

- la *ratio* della norma sopra enunciata consiste dunque nell'evitare che il dipendente pubblico, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- il provvedimento del Segretario Generale n. 1/2015 ha in una prima fase stabilito la "Programmazione delle attività inerenti l'attuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio di cui alle Aree C e D del Piano di prevenzione della corruzione (Deliberazione G.C. n. 6/2015) e del sistema di tutela del *whistleblower*";
- il "Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - Triennio 2016/2018 - Revisione annuale 2016", nell'allegato relativo all'Area F individua, tra le misure organizzative trasversali di prevenzione del rischio corruttivo, la "definizione di un sistema applicativo informatico per invio segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti idoneo ad assicurare la riservatezza dei dati personali del segnalante";

Ritenuti imprescindibili, alla luce del quadro normativo nazionale ed interno sopra descritto, i presupposti dettagliati nei punti seguenti a supporto e motivazione del presente provvedimento:

1. Adozione di un sistema di garanzie, adeguato alla piena tutela del dipendente o del collaboratore dell'ente nell'ambito dei rapporti professionali che intercorrono con il medesimo, e rimozione di meccanismi di disincentivazione.

La disposizione introdotta dalla legge 190/2012 nel *corpus* normativo del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. delinea una protezione generale ed astratta, che necessita di una integrazione attraverso l'adozione di misure concrete, tali da giustificare l'affidamento del segnalante su una protezione effettiva dall'adozione di misure discriminatorie.

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite deve dunque trovare attuazione attraverso le seguenti misure:

- a) divieto di discriminazione: il segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia;
- b) garanzia di riservatezza dei dati relativi all'identità del segnalante con conseguenti limitazioni alla possibilità di rivelare l'identità del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare - art. 54 bis co. 2 D. Lgs. 165/2001 - (l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato);
- c) sottrazione della segnalazione al diritto di accesso ai documenti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. L. 241/1990 - art. 54 bis co. 3 D. Lgs 165/2001;

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 72/2013 e l'Aggiornamento al medesimo, intervenuto con Determinazione ANAC n. 12/2015, identificano, con la denominazione "*whistleblower*", il dipendente pubblico che riferisca un illecito commesso ai danni della amministrazione di appartenenza.

Il termine, anglosassone, deriva da "blow the whistle" e non sempre, nella accezione italiana, assume un significato positivo. In alcuni ambiti, infatti, la denuncia di un illecito

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile

in un contesto circoscritto, effettuata da un membro del contesto medesimo, viene identificata negativamente nel ruolo della "spia", tale da giustificare ritorsioni di varia natura che, nel posto di lavoro, possono concretizzarsi in discriminazioni.

Peraltro, la denuncia del "whistleblower" non è incentivata dal fatto che lo stesso è membro del contesto ristretto di appartenenza oggetto di denuncia e, come tale, in qualche modo coinvolto anche indirettamente nel fatto illecito segnalato. La stessa norma sopra citata parla infatti di condotte di cui il segnalante sia "venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro".

Occorre pertanto rimuovere i fattori che possano concorrere a disincentivare le iniziative del "whistleblower", costruendo un sistema di soluzioni anche operative che consentano al segnalante di avvalersi di una modulistica semplice ed esaustiva anche attraverso una compilazione guidata tale da evitare un duplice rischio:

- a) allontanare il dipendente dalla procedura di segnalazione non solo per il timore di atti di ritorsione ma anche di inutilità della stessa rispetto ai contenuti dell'irregolarità denunciata;
- b) per converso, alimentare lamentele di carattere personale e derivanti principalmente da atteggiamenti di contestazione del tutto personali.

Per questo motivo occorre fornire precise indicazioni operative relative a:

- a. Tutela del segnalante e divieto di discriminazione;
- b. Oggetto della segnalazione e responsabilità del segnalante;
- c. Destinatari della segnalazione;
- d. Accertamento successivo dei fatti oggetto di denuncia-segnalazione.

2. Riconoscimento della rilevanza della segnalazione quale forma di espressione di senso civico e fattore di contrasto alla malamministrazione.

La tutela del dipendente rientra nel complessivo interesse della pubblica amministrazione e dell'ordinamento in generale a favorire l'emersione di fenomeni di malamministrazione e di effettiva corruzione.

Con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha definito le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. "whistleblower")".

Ad avviso di ANAC, 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 dagli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), "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 malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi [...], ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2013 e soprattutto del PNA volto a ricomprendere le varie 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".

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile

3. Definizione di sistema informatico e di modulistica adeguati.

Con la citata Determinazione n. 6/2015, ANAC ha manifestato la disponibilità al riuso del *software* informatico in corso di predisposizione per l'inoltro delle segnalazioni da parte del "whistleblower", non appena lo stesso sarà operativo.

In attesa che tale *software* di ANAC sia effettivamente disponibile, il Comune di Genova ha adottato una soluzione transitoria mettendo a disposizione, nella rete *intranet* aziendale, un modulo *on line* che consentirà al destinatario della segnalazione di acquisire gli elementi utili ad intraprendere una prima istruttoria.

Una volta completato, tale modulo verrà inoltrato automaticamente al Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) ed al Responsabile Ufficio Unico controlli anticorruzione e trasparenza (RUU), secondo le caratteristiche meglio dettagliate negli allegati documenti (Allegati A e B) che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Al fine di evitare "dispersioni" di informazioni, il modulo è stato predisposto con un criterio di omogeneizzazione delle segnalazioni, tale da porre in evidenza alcuni dati essenziali:

- estremi identificativi del segnalante (compresi sede di servizio e qualifica ricoperta);
- luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- considerazione esplicita in ordine al fatto 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 all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione; meritevoli di altro tipo di considerazioni;
- descrizione del fatto;
- indicazione dell'autore del fatto e di altri eventuali soggetti a conoscenza dello stesso e/o in grado di riferire sul medesimo;
- indicazione degli estremi di documenti a sostegno della segnalazione.

La Direzione Sistemi Informativi, con relazione separata agli atti della Segreteria Generale, ha fornito le caratteristiche tecniche della soluzione transitoria individuata.

Da tale relazione emerge che la procedura, ad oggi definita, contiene accorgimenti tecnici sufficienti a dare una prima concreta attuazione alla tutela prevista dalla norma, assicurando riservatezza al segnalante e prevedendo canali distinti e riservati per la ricezione della segnalazione da parte del RPC e, distintamente, del suo diretto collaboratore individuato nel RUU preposto a controlli, anticorruzione e trasparenza.

Il Piano per la prevenzione della corruzione, approvato con DGC n. 15/2016-Area F "Misure organizzative trasversali", prevede comunque che, entro ottobre 2016, venga messo a punto un sistema informatico definitivo che tenga conto delle soluzioni che ANAC renderà disponibili entro quel periodo fatte salve tutte le valutazioni tecnico-economiche necessarie.

Le procedure utilizzate dovranno comunque essere sottoposte a periodica verifica, al fine di rilevare possibili mancanze o malfunzionamenti.

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile

Complementare alla prevenzione di eventuali meccanismi di disincentivazione dell'utilizzo del sistema del "whistleblowing" è sicuramente una idonea azione di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti finalizzata a chiarire ruoli, procedure, finalità, tutele, obiettivi e garanzie di piena coerenza con i principi di legalità, imparzialità e buon andamento della PA.

In questa ottica, in data 23/11/2015 la Segreteria Generale ha curato la prima iniziativa formativa, destinata ai referenti di Direzione e ad un gruppo di non referenti, mirata specificamente alla trattazione del tema della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti come previsto dalle norme nazionali in materia, nonché delle soluzioni studiate dal Comune di Genova.

Ritenuto pertanto necessario:

- definire la procedura per la disciplina della tutela del dipendente del Comune di Genova che segnala illeciti (*whistleblower*), che preveda principalmente disposizioni a tutela della massima riservatezza del segnalante dal momento dell'inoltro della denuncia a quello della conclusione dell'istruttoria conseguente;
- approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, l'allegato A intitolato: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. *Whistleblower*). Modello procedurale adottato dal Comune di Genova (ai sensi delle Linee guida di ANAC approvate con Determinazione n. 6 del 28/4/2015)", nonché l'Allegato B che riporta il modulo da utilizzare per la presentazione delle segnalazioni di illeciti;

Dato infine atto che, in data 22/6/2016, si è conclusa la procedura di consultazione, da parte dei dipendenti, dello schema del presente provvedimento e dei relativi allegati;

Vista la legge n. 190/2012 e s.m.i. "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" con particolare riferimento alle disposizioni inerenti la funzione del Responsabile per la prevenzione della corruzione;

DISPONE

- 1) di approvare i seguenti documenti, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:
 - o Allegato A: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. *Whistleblower*). Modello procedurale adottato dal Comune di Genova (ai sensi delle Linee guida di ANAC approvate con Determinazione n. 6 del 28/4/2015)";
 - o Allegato B: Modulo da utilizzare per la presentazione delle segnalazioni di illeciti;
- 2) di dare atto che il presente provvedimento viene redatto nel rispetto della normativa inerente la tutela dei dati personali;
- 3) di dare massima diffusione al presente provvedimento attraverso apposita comunicazione a tutte le strutture dell'ente;
- 4) di pubblicare il presente provvedimento, oltre che sull'Albo pretorio *on line*, con le modalità di seguito indicate:

Sottoscritto digitalmente dal Dirigente Responsabile

- sul sito *web* del Comune di Genova, sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Corruzione;
- sulla rete *intranet* aziendale dell'ente, ove dovrà essere reso accessibile ai dipendenti il modulo di cui all'Allegato B.

Il Segretario Generale
Dott. Pietro Paolo Mileti

ALLEGATO A

TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (cd. *Whistleblower*)

MODELLO PROCEDURALE ADOTTATO DAL COMUNE DI GENOVA
(ai sensi delle Linee guida di ANAC approvate con Determinazione n. 6 del 28/4/2015)

Sommario

Sommario.....	1
1) Principi generali. Tutela del segnalante e divieto di discriminazione.....	2
2) Oggetto della segnalazione e responsabilità del segnalante.....	2
3) Destinatari della segnalazione.....	3
4) Accertamento successivo dei fatti oggetto di denuncia-segnalazione.....	5
5) Disposizioni finali.....	6

1) Principi generali. Tutela del segnalante e divieto di discriminazione.

L'art. 54 bis. del D.Lgs 165/2001 (introdotto dall'art. 1 co. 51 L. 190/2012) "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" dispone quanto segue:

"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, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) 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 tutela del dipendente che segnala condotte illecite deve trovare attuazione attraverso tre misure: divieto di discriminazione, garanzia di riservatezza, sottrazione della segnalazione al diritto di accesso ai documenti amministrativi.

L'identità del dipendente che segnala condotte illecite deve essere protetta sempre, già a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Essa non può essere resa nota senza il suo consenso espresso. Chiunque venga coinvolto nella gestione della segnalazione è tenuto a tenere riservata la stessa e l'identità del segnalante.

2) Oggetto della segnalazione e responsabilità del segnalante

L'oggetto della segnalazione può consistere in fatti o condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro:

- per il ruolo specifico ricoperto;
- in maniera casuale se la prestazione lavorativa ha costituito occasione di apprendimento.

Le condotte illecite possono configurarsi in:

- condotte che integrano l'elemento oggettivo di uno o più delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- condotte che, a prescindere dalla rilevanza penale, denotano un malfunzionamento dell'amministrazione (es. sprechi, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali).

L'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i. assicura la tutela del dipendente che segnala illeciti:

- fuori dei casi di responsabilità titolo di calunnia e/o diffamazione (responsabilità penale);
- fuori dei casi di responsabilità civile (obbligo di risarcimento del danno ex art. 2043 c.c.) derivante dall'aver calunniato o diffamato qualcuno.

La tutela del segnalante non sussiste, dunque, nei casi in cui la sua denuncia generi responsabilità a suo carico a titolo di calunnia e/o diffamazione ai sensi del codice penale, ovvero di responsabilità civile ex art. 2043 c.c.

In ogni caso, il segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione in ragione della denuncia presentata deve dare comunicazione dell'avvenuta discriminazione al RPC indicando in maniera circostanziata i fatti in cui tale discriminazione si sia manifestata.

La segnalazione di condotte illecite non sostituisce, laddove si configuri la sussistenza di un reato, la denuncia per i soggetti che vi sono obbligati. I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che nell'esercizio o a causa delle loro funzioni hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, anche se effettuano la segnalazione della condotta illecita (al superiore gerarchico, al RPC, all'ANAC) restano comunque obbligati a farne denuncia al pubblico ministero o ad un ufficiale di polizia giudiziaria.

La segnalazione protetta con la riservatezza sull'identità del dipendente che ne è l'autore non è una segnalazione anonima. L'identità del dipendente, autore della segnalazione, è nota, ancorché tutelata. Le segnalazioni anonime sono trattate invece attraverso canali distinti e differenti da quelli affrontati per trattare le segnalazioni del dipendente che si identifica.

Vale comunque il principio generale per il quale l'anonimato non può essere garantito nelle ipotesi in cui lo stesso non sia opponibile ai sensi di legge nel corso di indagini giudiziarie.

3) Destinatari della segnalazione

Il Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Genova, approvato, nell'ultima revisione, con Delibera di Giunta Comunale n. 15/2016, individua, tra le misure organizzative trasversali di prevenzione del rischio corruttivo, l'adozione del sistema di tutela del cd. "whistleblower".

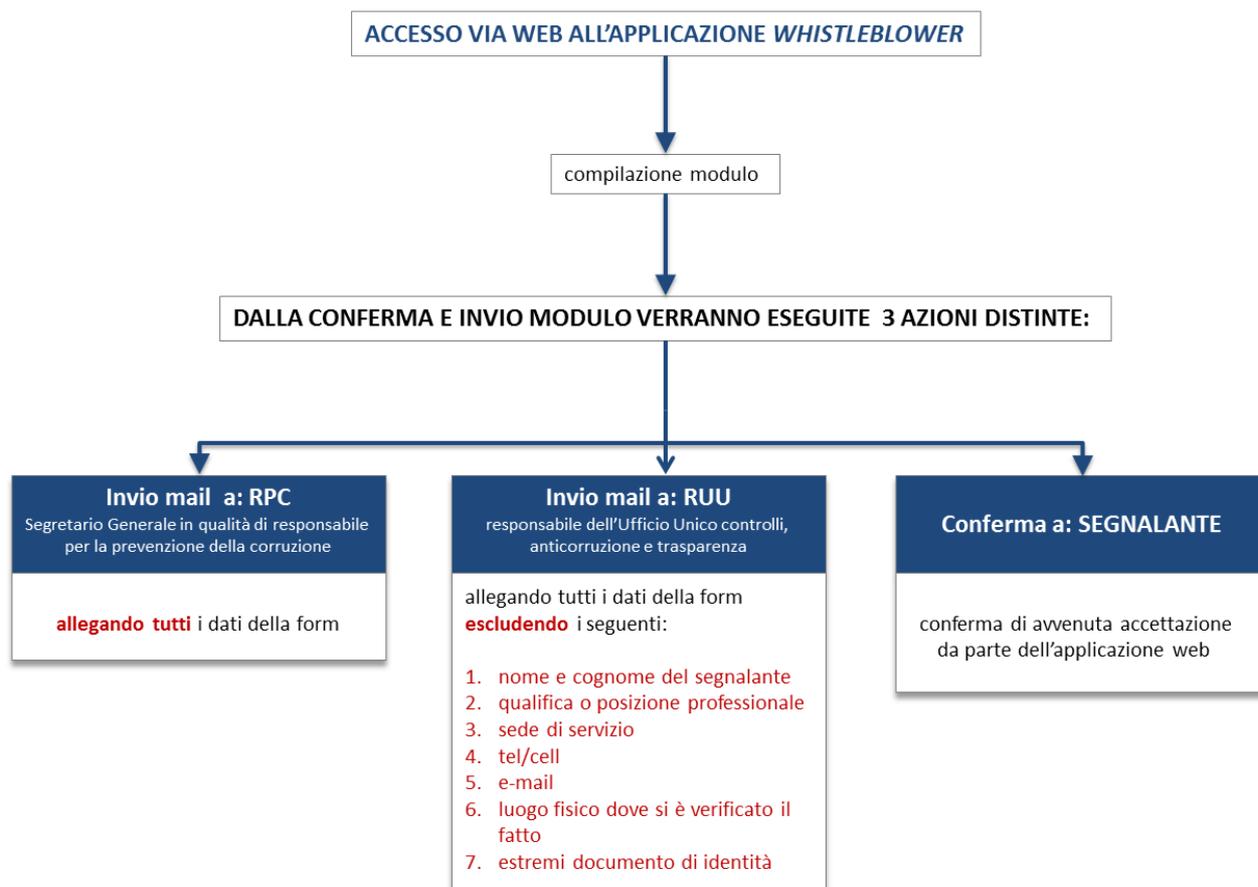
Il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente che intenda denunciare un illecito coincide con la figura del Responsabile della Prevenzione della corruzione (RPC).

Nelle more dell'adozione del *software* di ANAC, ancora non perfezionato, destinato al riuso da parte degli enti richiedenti (si veda Determina ANAC n. 6/2015), il *whistleblower* utilizza, per la propria denuncia-segnalazione, un modulo *on line* (**Allegato B**), reperibile nella rete *intranet* del Comune di Genova, che consente al destinatario della stessa di acquisire gli elementi essenziali utili ad intraprendere una prima verifica a riscontro della fondatezza dei fatti descritti.

La procedura transitoria adottata dal Comune di Genova assume, come elemento qualificante e centrale, la tutela della riservatezza del segnalante.

Una volta compilato, il modulo confluisce in due indirizzi mail, secondo lo schema descritto nella FIGURA 1.

FIGURA 1



I dati identificativi del segnalante sono pertanto noti esclusivamente al Segretario Generale in qualità di RPC, il quale avrà cura di custodirli con le modalità idonee, condividendo con il Responsabile dell'Ufficio unico controlli, anticorruzione e trasparenza (RUU) l'iter istruttorio conseguente secondo le priorità individuate.

4) Accertamento successivo dei fatti oggetto di denuncia-segnalazione

Il Segretario Generale, in qualità di RPC, una volta acquisita la denuncia-segnalazione avvia un'istruttoria interna con il supporto del RUU.

Il RPC pone in essere ogni azione istruttoria ritenuta opportuna, ivi compresa l'audizione personale del segnalante con modalità tali da garantire la massima riservatezza delle generalità dello stesso, che può essere ricevuto in luogo protetto appositamente individuato; in tale occasione il RPC può acquisire tutte le informazioni utili in riferimento ai fatti denunciati.

Una volta definiti i fatti a fondamento della segnalazione, il RPC procede con la ulteriore istruttoria, con il supporto di un gruppo di lavoro di volta in volta costituito in base allo specifico argomento trattato ed alle contingenti necessità.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi, ivi compreso il gruppo di lavoro sopra indicato.

Il gruppo di lavoro fornisce, entro i termini di volta in volta stabiliti dal RPC, gli esiti dell'istruttoria condotta, chiedendo, ove la complessità della vicenda lo renda necessario, una proroga appositamente concordata.

Se la denuncia-segnalazione, a chiusura dell'accertamento, risulta fondata, il RPC:

- 1) invia comunicazione formale al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito affinché adotti tutti i provvedimenti conseguenti, ivi compreso l'esercizio dell'azione disciplinare. Nel caso in cui l'autore della violazione sia un dirigente/direttore, la comunicazione viene inviata al direttore/direttore generale di area corrispondente;
- 2) presenta denuncia all'Autorità giudiziaria in caso di illeciti a rilevanza penale.

Il RPC, una volta conclusi tutti gli accertamenti, informa dell'esito degli stessi il segnalante, sempre con le precauzioni di riservatezza al medesimo destinate.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione della segnalazione e degli esiti dell'istruttoria deve avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

5) Disposizioni finali.

Il Comune promuove costantemente una attività di formazione e sensibilizzazione sulla materia inerente la tutela del "Whistleblower" ed adegua, ove lo ritenga necessario, le disposizioni del Codice di comportamento dei civici dipendenti ed il presente disciplinare in ragione dell'evoluzione della normativa e dell'esperienza acquisita.

Le violazioni degli obblighi di legge in materia di tutela del "*Whistleblower*" nonché delle previsioni del presente atto configurano una responsabilità disciplinare, non escludendosi l'identificazione di ulteriori responsabilità a livello penale o civile ove ritenute sussistenti.

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

* NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
* QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE (1)	<input type="text"/>	
* SEDE DI SERVIZIO	<input type="text"/>	
* TEL/CELL	<input type="text"/>	
* E-MAIL	<input type="text"/>	
* DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="text"/>	
* LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO:	<input type="radio"/> ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="radio"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo) <input type="text"/>	
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO (2):	<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;
	<input type="checkbox"/>	suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;
	<input type="checkbox"/>	altro (specificare) <input type="text"/>
* DESCRIZIONE DEL FATTO (condotta ed evento)	<input type="text"/>	
* AUTORE/I DEL FATTO (3)	1. <input type="text"/>	
	2. <input type="text"/>	
	3. <input type="text"/>	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO e/o IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (4)	1. <input type="text"/>	
	2. <input type="text"/>	
	3. <input type="text"/>	
ESTREMI DOCUMENTAZIONE A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (la documentazione potrà essere prodotta, su richiesta, eventualmente in una fase successiva se non direttamente reperibile).	1. <input type="text"/>	
	2. <input type="text"/>	
	3. <input type="text"/>	
*ESTREMI DOCUMENTO DI IDENTITA'	tipo documento <input type="text"/>	
	n° documento <input type="text"/>	
	data rilascio <input type="text"/>	
	ente che ha rilasciato il documento <input type="text"/>	

(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, 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.

Conferma invio modulo