

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI
COMMESSI NELL'ENTE E SULLA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL
DIPENDENTE, COLLABORATORE O AMMINISTRATORE CHE SEGNA
ILLECITI (WHISTLEBLOWER).**

Indice

Premessa	pag. 2
<u>Capitolo I – Procedure di segnalazione</u>	
Art. 1. Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione	pag. 2
Art. 2. Procedura per la segnalazione	pag. 3
Art. 3. Accertamento dei fatti oggetto di segnalazione e atti conseguenti	pag. 4
<u>Capitolo II- Precauzioni per la tutela del segnalante - Responsabilità</u>	
Art. 4. La tutela del segnalante	pag. 4
Art. 5. Divieto di punizioni e discriminazioni collegate alla segnalazione	pag. 5
Art. 6. Responsabilità	pag. 5
Art. 7. Conseguenti proposte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	pag. 6
<u>Allegato 1-</u> Modulo per le segnalazioni	pag. 7

Premessa

Il Comune di Bordighera adotta la presente disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti, collaboratori, incaricati e amministratori dell'ente, che possano portare all'emersione di fatti interni di corruzione o comunque di violazione della legalità. Oltre a definire aspetti procedurali, con il presente atto si intendono anche adottare le idonee precauzioni per tutelare il segnalante (c.d. whistleblower), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Secondo la definizione fornita da "Trasparency International Italia", il segnalante (c.d. whistleblower) "è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni".

L'attività del segnalante non deve quindi essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento come la delazione (che tradisce un rapporto di fiducia preesistente e che di solito avviene nel più completo anonimato) ma come un fattore destinato a eliminare ogni possibile forma di "malpractice" ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Carta costituzionale, di legalità, di imparzialità e di buon andamento della funzione amministrativa (art. 97).

Quindi si può sostenere che la segnalazione è espressione di senso civico, in quanto il whistleblower aiuta a prevenire rischi e pregiudizi per l'Ente e per l'interesse pubblico, prima che i problemi si ingigantiscano con grave danno della collettività e dell'immagine dell'Ente stesso.

Secondo la definizione sempre fornita da "Trasparency International Italia" non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Tale regolamento disciplina quindi, ai sensi di legge, le modalità di segnalazione e di tutela di cui trattasi, nonché le connesse fasi conseguenti, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- a) il destinatario della segnalazione;
- b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione, indicati attraverso apposita modulistica;
- c) le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- d) le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, devono essere offerte, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa dei dipendenti.

L'ambito di applicazione del presente atto è relativo esclusivamente al Comune di Bordighera. Pertanto le segnalazioni riguardanti altri enti saranno dichiarate irricevibili e sarà data indicazione ai segnalanti delle strutture competenti a riceverle.

Capitolo I – Procedure di segnalazione

Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

1. I dipendenti, i dirigenti e gli incaricati comunali, nonché i collaboratori operanti presso gli uffici del Comune, nonché gli amministratori comunali, **sono tenuti a segnalare** al “Responsabile” di cui al comma successivo i comportamenti illeciti, rilevanti in via penale o disciplinare, di cui siano venuti a diretta conoscenza, posti in essere da soggetti legati al Comune di Bordighera con le medesime qualifiche professionali o elettive (citate all’inizio del presente comma), nell’ambito delle loro funzioni istituzionali.
2. Il Comune di Bordighera individua nel “Responsabile Comunale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” (di seguito anche “**Responsabile**”) il soggetto destinatario delle segnalazioni di cui al comma precedente.

Art. 2) Procedure per la segnalazione

1. Il “segnalante” utilizza per la propria segnalazione-denuncia un apposito **modulo**, che è reperibile nella rete Intranet dell’Ente e nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet del Comune di Bordighera, sottosezione “Altri contenuti” (allegato 1, “Modulo per le segnalazioni”).
2. **La segnalazione non riguarda** rapporti personali, situazioni conflittuali o **comportamenti irregolari non riconducibili a illeciti disciplinari o penali**.
3. **La presente disciplina lascia fermi i doveri**, con obbligo di rispetto delle disposizioni a tutela del segnalante: (a) del singolo dirigente di settore **di avviare e gestire i procedimenti disciplinari** di propria competenza, ai sensi di legge, dal momento dell’avvenuta conoscenza dei fatti rilevanti (coinvolgenti dipendenti del proprio settore), ove il medesimo dirigente non ritenga, per gravità dei fatti, la spettanza dell’ufficio procedimenti disciplinari; (b) dell’ufficio procedimenti disciplinari di avviare e gestire i procedimenti disciplinari di propria competenza. **Tuttavia**, su richiesta scritta dello stesso dirigente competente in via disciplinare il “**Responsabile**” **potrà rilasciare pareri**, preventivi o successivi alla contestazione, non vincolanti, sulla rilevanza disciplinare dei fatti sottopostigli, alla luce delle disposizioni di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia.
4. **In caso di** denuncia penale presentata direttamente dai soggetti di cui all’art. 1, comma 1, nonché di **contestazione di infrazione disciplinare, da parte dei dirigenti e funzionari competenti**, i denuncianti e contestanti dovranno tempestivamente **dare comunicazione** di ciò **al “Responsabile”**, con utilizzo dell’apposito modello, anche in vista dell’applicazione dell’art. 7 del presente Regolamento, e fermo quanto previsto dall’art. 3 comma 4.
5. Risulta comunque indispensabile che la denuncia - segnalazione presentata dal “segnalante” sia **circostanziata**, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante, e contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.
6. Le **segnalazioni** di cui all’art.1 possono essere **presentate** secondo una delle seguenti modalità:
 - a) tramite invio all’indirizzo di **posta elettronica** appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni; l’indirizzo di posta elettronica è pubblicato sul sito istituzionale dell’ente e nella relativa rete intranet con possibilità di prendere visione dei messaggi in arrivo esclusivamente da parte del Responsabile Comunale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed eventualmente del funzionario o addetto informatico dell’ente espressamente individuato dal “Responsabile”;
 - b) tramite invio di documento cartaceo, **via posta o con consegna diretta**, all’Ufficio Protocollo dell’ente o allo stesso Responsabile; in tali casi occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all’esterno rechi il seguente indirizzo “Responsabile Comunale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, via XX Settembre n. 32, 18012 Bordighera (IM)” e a lato la dicitura “CONTIENE SEGNALAZIONE ILLECITI – NON APRIRE”;

c) **dichiarazione** resa al “Responsabile”, con stesura di apposito verbale datato e sottoscritto anche dal segnalante, in audizione riservata.

7. Le segnalazioni ricevute saranno protocollate e custodite con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

8. All’atto del ricevimento della segnalazione, il “Responsabile” avrà cura di **proteggere i dati identificativi del segnalante**, ai sensi dell’articolo 4.

Art. 3) Accertamento dei fatti oggetto di segnalazione e atti conseguenti

1. Il “Responsabile” provvederà ad avviare con le opportune cautele la procedura interna per la **verifica** dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante.

2. Il “Responsabile” potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, incluse l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati, nonché l’acquisizione di documenti e dichiarazioni scritte di terzi. Il “Responsabile” potrà contattare direttamente il “segnalante” e riceverlo con le modalità ritenute opportune per garantire la sua massima riservatezza e per acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa l’episodio che denuncia.

3. **Nel caso in cui il “Responsabile” riceva una segnalazione di fatti rilevanti in via disciplinare** dovrà senza ritardo darne **comunicazione al dirigente competente o all’ufficio procedimenti disciplinari**, per la relativa contestazione, a seconda della competenza a procedere, determinata dalla valutazione della gravità delle infrazioni, ai sensi di legge e tenuto conto di quanto previsto dall’art. 2, comma 3 del presente Regolamento.

4. All’esito delle **più approfondite verifiche** il “Responsabile”, provvederà:

1) a **comunicare l’esito della verifica** (sotto forma di **parere** motivato, non vincolante, circa la qualificazione giuridica del ritenuto illecito) all’ufficio procedimenti disciplinari e al dirigente responsabile del settore di appartenenza dell’autore della violazione accertata, quale che sia lo stato dell’eventuale procedimento disciplinare gestito dal predetto ufficio o dirigente. Nel caso in cui l’autore della presunta violazione sia un amministratore dell’Ente o un dipendente o collaboratore esterno il medesimo “Responsabile” procederà tempestivamente alla comunicazione del suddetto esito (ivi compresa l’accertata insussistenza dell’illecito) al Sindaco (ove non sia quest’ultimo il presunto autore), ovvero al soggetto da cui dipende il prestatore esterno, fermo quanto previsto al punto successivo;

2) a presentare **denuncia all’Autorità Giudiziaria** competente ove i fatti appaiano penalmente rilevanti. Al riguardo si precisa che se i fatti a cui il dipendente o l’amministratore hanno assistito risultano chiaramente gravi, quindi manifestamente illeciti in via penale, questi soggetti sono per legge tenuti a sporgere senza ritardo relativa denuncia all’Autorità Giudiziaria. Di tale avvenuta denuncia dovranno comunque dare comunicazione, tramite il presente modulo, al suddetto “Responsabile” che, ove lo ritenga, potrà presentare nuova denuncia.

3) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti per il **ripristino della legalità** e/o l’inibizione di prosecuzioni di attività dannose o gravemente inopportune, con obbligo di rispetto delle disposizioni a tutela della riservatezza dei segnalanti;

4) ad **aggiornare il quadro della situazione della legalità nell’Ente**, in vista della formazione della relazione di cui all’art. 7 del presente Regolamento.

5) ad **archiviare** la pratica per accertata insussistenza di illeciti e a comunicare tale esito all’ufficio o al dirigente procedente in via disciplinare.

Capitolo II- Precauzioni per la tutela del segnalante - Responsabilità

Art. 4) La tutela del segnalante

1. L'identità del segnalante **deve essere protetta in ogni fase** del trattamento della segnalazione.
2. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o comunque gestiscono la segnalazione sono tenuti a tutelare in egual modo la riservatezza dell'identità del segnalante.
3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di **responsabilità** disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
4. L'anonimato del segnalante tuttavia non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non sia opponibile per legge (come nel corso di indagini giudiziarie o di ispezioni di organi di controllo).
5. Per quanto concerne l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione-denuncia, **l'identità del segnalante può essere rivelata** al contestato solo ove ricorra uno dei due casi seguenti:
 - vi sia il consenso scritto del segnalante;
 - 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 del contestato.
6. **La segnalazione è sottratta all'accesso** salva l'ipotesi in cui la conoscenza del suo contenuto risulti assolutamente indispensabile alla difesa del contestato.
7. Il dirigente, che, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un proprio collaboratore di un illecito posto in essere da altro dipendente è tenuto a proteggere l'identità del suddetto informatore e ad invitarlo a **effettuare la segnalazione anche al "Responsabile"** secondo una delle modalità di cui all'art. 2).
8. In caso di mancata protezione del segnalante, **il dirigente risponde** in via disciplinare, tenuto conto di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 6, e, se sussistono i presupposti, anche in via civile e penale.

Art. 5) Divieto di punizioni e discriminazioni collegate alla segnalazione.

1. I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, al superiore gerarchico o al "Responsabile" condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari o di revoca d'incarico ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione o reazione sfavorevole al segnalante motivata dalla segnalazione.
2. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al "Responsabile" per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione di regolarità o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per perseguire, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.
3. Il comune di Bordighera promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, e comunicazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti di cui trattasi.

Art. 6) Responsabilità

1. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente rilevante.
2. Ove a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione quindi, in caso affermativo, avviate azioni disciplinari e/o inoltrate denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi accoglibili a supporto della propria segnalazione.
3. Salvo quanto stabilito al comma successivo, le violazioni degli obblighi previsti dal presente regolamento a tutela dei segnalanti e dell'interesse all'emersione degli illeciti oggetto del Regolamento configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio, se non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.
4. Se la violazione viene posta in essere da un dirigente dell'Ente, l'ufficio preposto all'irrogazione della sanzione, nella ponderazione istruttoria finalizzata alla individuazione della più appropriata misura disciplinare, dovrà valutare con maggiore gravità i fatti oggetto di contestazione, con particolare riguardo alle seguenti ipotesi, in ordine crescente di rilevanza:
 - colposa mancata tutela della riservatezza del segnalante;
 - intenzionale mancata tutela della riservatezza del segnalante;
 - comportamento illecito indicato al precedente articolo 5, comma 2 (comportamento discriminatorio).

Art. 7) Conseguenti proposte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

1. La presentazione delle segnalazioni previste dal presente Regolamento concorrono a formare il quadro della situazione della legalità nell'ambito dell'Ente, da redigersi da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione in apposita relazione, nel pieno rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, contestualmente alla proposta di programma di prevenzione della corruzione, da approvarsi ogni anno a cura della Giunta Comunale, nei termini di legge.
2. Nella suddetta relazione sono contenute le **eventuali motivate proposte di riorganizzazione** dell'Ente per il superamento e/o la miglior prevenzione di determinate criticità intrinseche all'Ente in materia di legalità dei comportamenti di dipendenti, dirigenti, incaricati comunali, nonché collaboratori operanti presso gli uffici del Comune e amministratori comunali.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti, i collaboratori, gli incaricati e gli amministratori del Comune che intendono segnalare situazioni di illecito (penalmente o disciplinarmente rilevanti) posti in essere da altri dipendenti, collaboratori, incaricati o amministratori dell'Ente, nello svolgimento di compiti e funzioni comunali di cui siano venuti direttamente a conoscenza, sono tenuti a utilizzare questo modello.

Si rammenta che:

- l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre idonei 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 sia assolutamente indispensabile per la difesa del contestato;
- la segnalazione o denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il segnalante - denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della segnalazione - denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della Funzione Pubblica i fatti di discriminazione. Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);
- se i fatti a cui il dipendente o l'amministratore hanno assistito risultano chiaramente gravi, quindi manifestamente illeciti in via penale, tali soggetti sono per legge tenuti a sporgere senza ritardo relativa denuncia all'Autorità Giudiziaria. Di tale avvenuta denuncia dovranno comunque dare comunicazione (segnalazione), tramite il presente modulo, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune di Bordighera.

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

<p>RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO :</p> <p>Nota: la segnalazione non riguarda rapporti personali, situazioni conflittuali o comportamenti irregolari non riconducibili a illeciti disciplinari o penali.</p>	<p>penalmente rilevanti;</p> <p>poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</p> <p>suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;</p> <p>suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;</p> <p>altro (specificare)</p>
<p>DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</p>	
<p>AUTORE/I DEL FATTO</p> <p>Nota: indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p>
<p>ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p>
<p>EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALEZIONE</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p>

LUOGO, DATA

FIRMA

La segnalazione di condotte illecite va fatta al “Responsabile Comunale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” del Comune di Bordighera con una delle seguenti modalità:

- consegna a mano in busta chiusa;
- via posta interna con busta chiusa;
- dichiarazione verbale;
- invio all’indirizzo di posta elettronica:
