



**Procedura per la segnalazione di  
condotte illecite da parte di dipendenti comunali  
whistleblowing policy**

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori del Comune e a tutti i dipendenti e collaboratori di imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture, i quali effettuino segnalazioni di attività illecite di cui sono a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio e che, per tale motivo, possano subire discriminazioni.

**Definizioni**

Il “**whistleblowing**” (segnalazione) consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell’interesse all’integrità del Comune, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

**Descrizione delle attività**

La presente procedura “*segnalazione di illeciti- whistleblowing policy*” considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell’interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento del Comune o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Comune o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine del Comune;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all’ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’ente.

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari.

La segnalazione prima di tutto è uno strumento preventivo. Essa deve essere sottoscritta. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando, in caso di effettivo rischio o illecito, innanzitutto a prendere atto del verificarsi di una violazione di un dovere del dipendente in modo da avviare verifiche sull’effettivo funzionamento degli strumenti di controllo ed avviare l’eventuale procedimento disciplinare.

La segnalazione può essere inviata all’ANAC, tramite la nuova piattaforma informatica “*Whistleblower*”, attivata per le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Segretario Generale), attraverso l’apposito modulo o verbalmente, al Sindaco in caso la segnalazione interessi il Responsabile prevenzione corruzione.

Il dipendente può, comunque, effettuare denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come previsto dalla legge.

L’identità del segnalante sarà conosciuta solo da colui che riceve la segnalazione, che ne garantirà la riservatezza, nei limiti di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4 dell’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge n. 179/2017.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (o, nel caso quest'ultimo fosse l'oggetto della segnalazione, al Sindaco) che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività di accertamento ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del soggetto segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile della prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture comunali e, all'occorrenza, di organi esterni (tra cui le Forze di polizia, la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia delle Entrate).

#### **Tutela della discriminazione**

Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione (o al Sindaco nel caso in cui il Responsabile prevenzione corruzione fosse l'autore della discriminazione) il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare quanto accaduto all'Ufficio procedimenti disciplinari per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza nei confronti del dirigente che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente all'Anac o alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

#### **Modulo di segnalazione**

Il modulo per la segnalazione di "*condotte illecite-whistleblowing policy*" è reperibile sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto la voce "Altri Contenuti" - Corruzione".

IL SEGRETARIO GENERALE-RPCT  
F.to Dott.ssa Anna Testagrossa