



**ALTA VALLE DEL METAURO  
UNIONE MONTANA  
AMBITO "2A"**

**DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE  
UFFICIO SEGRETERIA GENERALE**

Numero 25 Del 20-04-2016

Reg. generale 351

**Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROCEDURA PER LA  
SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEL DIPENDENTE - TUTELA  
DEL WHISTLEBLOWER**

**IL DIRIGENTE**

VISTO il D. Lgs. 267/2000 e il vigente Statuto della Unione Montana;  
VISTA la delibera di Giunta n°2 del 17/01/2015;  
VISTO l'art. 20 del Regolamento sull'ordinamento Uffici e Servizi;  
VISTO l'art.3 del vigente Regolamento di Contabilità;  
VISTA la Legge Regione Marche n°35 del 11/11/2013 e ss.mm.ii.;  
VISTA la deliberazione, immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il PEG dell'esercizio corrente, assegnando al Sottoscritto la gestione dei fondi di competenza iscritti al Bilancio;  
VISTA la determinazione del Segretario Generale con la quale sono state delegate alcune funzioni ai Funzionari Responsabili dei Servizi;  
VISTO l'allegato documento istruttorio relativo all'oggetto, predisposto da MASSI ELVIO;  
RITENUTO di dover provvedere in merito, approvando integralmente quanto proposto nel documento istruttorio sopraccitato;

**DETERMINA**

1-Di approvare integralmente quanto proposto nel documento istruttorio allegato alla presente;  
2-Di nominare responsabile del procedimento il Sig. MASSI ELVIO al quale viene inviata copia del presente atto per le relative procedure attuative;  
3-Di inviare il presente atto all'Ufficio Ragioneria per quanto di competenza ed all'Ufficio Segreteria per la raccolta ufficiale degli Atti.

**IL DIRIGENTE  
MASSI ELVIO**

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Della suesposta determinazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Web nel sito istituzionale della Unione Montana, per 15 giorni consecutivi dal 20-04-16 al 05-05-16 al n°450, ai sensi dell'art.124, comma 1°, della Legge n°267/2000 e dell'art.32, comma 1°, della Legge n°69/2009.

Li 20-04-16

**IL DIRIGENTE  
MASSI ELVIO**

## UNIONE MONTANA ALTA VALLE DEL METAURO

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DA PARTE DEL DIPENDENTE – TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

### IL DIRIGENTE/SEGRETARIO GENERALE

VISTI il D.Lgs. n. 165/2001; la L. n. 190/2012; il D. Lgs. n. 33/2013; il D.Lgs. n. 39/2013; il DPR n. 62/2013;

VISTO, in particolare, - l'art 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone testualmente:

*"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, 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";*

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato con delibera CIVIT \_ ANAC n. 72 dell'11/09/2013;

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 9 del 26/01/2016 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione 2016/2018 (PTPC) di questo Ente;

VISTO che con la suddetta delibera è stato stabilito di dare disposizione al Responsabile per la prevenzione della Corruzione ed ai competenti Servizi/Uffici dell'Ente, affinché svolgano tutti gli adempimenti necessari alla piena attuazione del citato Piano, adottando i provvedimenti determinativi propedeutici a tale operazione;

VISTO che il paragrafo 4.8 del suddetto Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione rubricato "4.8 – Adozione di misure per la tutela del segnalatore (whistleblower)" prevede quanto segue:

*"Alla luce dell'orientamento ANAC n. 130 del 22 dicembre 2014, recante "Wistleblower: attività di accertamento delle azioni discriminatorie; Funzioni del RPC: indicazione", si prevede che il RPC, oltre che curare la predisposizione di un'apposita sezione del Piano triennale in ordine alla gestione degli strumenti di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), sia tenuto a svolgere l'attività istruttoria necessaria per accertare se le azioni discriminatorie subite dal*

*segnalante siano riconducibili alle iniziative intraprese da quest'ultimo per denunciare presunte attività illecite del proprio datore di lavoro. Il RPC ha, altresì, il compito di segnalare al Dipartimento della funzione pubblica le eventuali azioni discriminatorie e di trasmettere alla Procura della Repubblica eventuali fatti penalmente rilevanti, nonché all'UPD (Ufficio Provvedimenti Disciplinari) per avviare un eventuale procedimento disciplinare.*

*Si da' atto, infine, che la scheda per la segnalazione di illecito – allegata alla determinazione ANAC n. 6/2015 – viene pubblicata in forma permanente nel sito web istituzionale, nella sezione : Amministrazione trasparente>Altri contenuti-Corruzione”;*

CONSIDERATO che, al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illecito attraverso la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito e nota nei paesi anglosassoni come "Whistleblowing" (il dipendente segnalante c.d. Whistleblower), si rende necessario prevedere la pubblicazione sul sito web istituzionale di avvisi che informano e contemporaneamente formano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nei casi di segnalazione di azioni illecite;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare la procedura per la segnalazione di illeciti nel senso di:

- a) promuovere "la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità" e incoraggiare tutte le azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione, per facilitare la creazione di uno "spazio etico" e, a tal fine, di provvedere alla formale attivazione della procedura per la segnalazione di presunti illeciti da parte del dipendente comunale (c.d. Whistleblower);
- b) pubblicare sul sito web dell'Ente, nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" le Linee Guida "*Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità*" che si sostanziano nel documento che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale quale allegato 1) e che costituiscono strumenti per la informazione/formazione dei dipendenti ;
- c) approvare il modulo da compilare da parte del dipendente/ Whistleblower unito alla presente come allegato 2), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1 c. 51 della L. 190/2012 "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito";

#### DISPONE

1. di approvare la procedura per la segnalazione di illeciti nel senso di:

a. promuovere "la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità" e incoraggiare tutte le azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione, per facilitare la creazione di uno "spazio etico" e, a tal fine, provvedere alla formale attivazione della procedura per la segnalazione di presunti illeciti da parte del dipendente comunale (c.d. Whistleblower);

b. pubblicare sul sito web dell'Ente, nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" le Linee Guida "*Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità*" che si sostanziano nel documento che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale quale allegato 1) e che costituisce strumento per la informazione/formazione dei dipendenti;

c. approvare il modulo da compilare da parte del dipendente/ Whistleblower unito alla presente come allegato 2), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1 c. 51 della L. 190/2012 "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito";

2. di incaricare il Responsabile dell'Area ICT., di dare esecuzione al presente atto deliberativo mediante:

- a. pubblicazione sul sito web dell'Ente, nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing": il presente atto deliberativo; le Linee Guida "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità" (all. 1); il modulo da compilare da parte del dipendente/ Whistleblower (all.2);
  - b. attivazione dell'indirizzo di posta elettronica [segretario@cm-urbania.ps.it](mailto:segretario@cm-urbania.ps.it) quale sistema informatico riservato per la ricezione delle segnalazioni di presunti illeciti che consenta di non esporre il segnalante alla presenza fisica nell'ufficio ricevente e di convogliare le segnalazioni esclusivamente al corretto destinatario (Responsabile della prevenzione della corruzione);
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa;
  4. di trasmettere la presente alle OO.SS./RSU ed a tutti i Responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa affinché ne diano ampia diffusione tra il personale dipendente.

IL DIRIGENTE/SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Elvio Massi

## **UNIONE MONTANA ALTA VALLE DEL METAURO**

Allegato 1) alla Determinazione Dirigenziale n. 25 del 20/04/2016

### **AVVISO**

#### **Linee Guida “Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità”**

L'Unione Montana Alta Valle del Metauro con Deliberazione di Giunta n. 9 del 26/01/2016 ha adottato il PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016/2018 (PTPC) ai sensi della Legge 6 Novembre 2012, n. 190, quale azione per prevenire fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza e lealtà a servizio dell'interesse pubblico.

L'art. 54 bis1 del d.lgs. 165/2001, inserito dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con il presente avviso, in attuazione del PTPC, contestualmente all'attivazione in via formale di una specifica procedura per le segnalazioni di presunti illeciti ed irregolarità, si avvia una prima fase di informazione/formazione al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto (Whistleblowing), quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsione o discriminazioni.

A tal fine è pubblicato il presente avviso quale fase INFORMATIVA/FORMATIVA.

#### **1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO**

L'art. 54 bis1 del d.lgs. 165/2001, inserito dall'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), rubricato “Tutela del dipendente che segnala illeciti”, introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala presunte violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

Il whistleblower è chi testimonia un presunto 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.

In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il 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.

Whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Al fine di incentivare il ricorso all'istituto, la norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali:

- la tutela dell'anonimato;

- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

## **2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA**

Scopo della presente informativa, oltre a quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

## **3. FATTI E ATTI CHE POSSONO ESSERE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare le segnalazioni debbono riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- 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 all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

## **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ufficio competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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 documento, 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.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati a tutela del denunciato.

## **5. MODALITÀ' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

L'Ente mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura, l'effettuazione di segnalazioni.

Il modello è reperibile sulla rete intranet nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Ente, individuato nel Segretario Generale, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta nel relativo archivio, con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, [segretario@cm-urbania.ps.it](mailto:segretario@cm-urbania.ps.it);
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, nella busta esterna dovrà essere apposta la dicitura "RISERVATA";
- c) mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Ente, da verbalizzare e sottoscrivere;

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al suddetto soggetto non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

## **6. ATTIVITÀ' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

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'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'Ente.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione

della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- alla Giunta dell'Ente e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ente.

## **7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

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 whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e colui che riceve la segnalazione è tenuto a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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 :

- > vi sia il consenso espresso 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 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 del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 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 l. n. 241/90 s.m.i..

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

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.

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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Ente.

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:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta 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;
- all'U.P.D., 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;
- all'Ispettorato della funzione pubblica.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

## **8. RESPONSABILITÀ' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente/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 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 procedura.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott. Elvio Massi

## UNIONE MONTANA ALTA VALLE DEL METAURO

Allegato 2) alla Determinazione Dirigenziale n. 25 del 20/04/2016

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

I dipendenti che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei 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 non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare le linee guida "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità" pubblicate sul sito web dell'Amministrazione - Amministrazione Trasparente – nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "Whistleblowing".

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE 1	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<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)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. .... 2. .... 3. ....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. .... 2. .... 3. ....

LUOGO, DATA E FIRMA

\_\_\_\_\_

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Ente, individuato nel Segretario Generale, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta nel relativo archivio, con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, [segretario@cm-urbania.ps.it](mailto:segretario@cm-urbania.ps.it);
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In questo caso, nella busta esterna dovrà essere apposta la dicitura "RISERVATA";
- c) mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Ente, da verbalizzare e sottoscrivere;

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione