

Premesso che:

- l'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico una importante misura finalizzata a favorire l'emersione di illeciti;
- la ratio della norma è quella di evitare che il dipendente pubblico, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del suo rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- l'ANAC con determinazione n.6 del 28 aprile 2015 ha approvato le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*";
- con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 31/01/2017 questa Amministrazione ha approvato il Piano della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione relativo alle annualità 2017 - 2018 - 2019, ai sensi della legge n. 190/2012, prevedendo nel corso del 2017 la predisposizione di un adeguato sistema per consentire le segnalazioni e nel contempo una adeguata tutela del segnalante nel rispetto delle linee guida approvate dall'A.N.A.C.;

Dato atto che:

- con il presente atto si intende disciplinare, dal punto di vista organizzativo e procedurale, la tutela del dipendente che segnala illeciti con l'obiettivo di incoraggiare i dipendenti comunali a denunciare gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro che li lega al Comune di Bassano del Grappa e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela e protezione;
- lo spirito della norma è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione di condotte illecite intese non solo come delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche come 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 di fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art.54-bis del d.lgs.165/2001 non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria non solo di fatti di corruzione, ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale ("Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio") e degli artt.361 e 362 del codice penale ("Individuazione di persone e di cose" e "Assunzione di informazioni");

Fatte presenti le seguenti definizioni:

- il whistleblowing è la segnalazione di informazioni, riguardo ad un fatto o condotta illecita o irregolare successa, percepita o al rischio della stessa, agli organi che, secondo quanto previsto dalla legge, possano agire efficacemente al riguardo. Il whistleblowing è un termine anglosassone traducibile letteralmente come “soffiatore di fischiello” per indicare metaforicamente il ruolo di arbitro o di poliziotto assunto chi richiama l’attenzione su attività non consentite affinché vengano bloccate.
- il whistleblower è il soggetto individuato dalla legge che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. Il whistleblower è la persona che lavora in un’impresa o in un ente e che denuncia illeciti commessi al suo interno, riportandoli alla stessa organizzazione, alle autorità competenti o all’opinione pubblica.
- la tutela del whistleblower rappresenta la garanzia e protezione accordata al soggetto che segnala un illecito, anche attraverso l’anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla sua segnalazione;

Preso atto del documento “Atto organizzativo per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” allegato sotto la lettera A) della presente deliberazione;

Richiamato l’art. 48 del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Dirigente competente espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Segretario Generale per la legittimità ai sensi dell’articolo 35- 7 ° comma dello Statuto Comunale;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse che precedono formano parte integrante del presente atto e ne costituiscono motivazione ai sensi dell’art. 3 della L. n. 241/1990;
2. di approvare l’allegato documento sub. A) “Atto organizzativo per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” che contiene la disciplina in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti;

3. di dare atto che tale disciplina costituisce un'applicazione al Piano della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione 2017/2018/2019 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 31/01/2017 e come tale sarà pubblicato sul sito ufficiale del Comune di Bassano del Grappa nella sezione: "Amministrazione Trasparente";
4. di dare atto che tutti gli atti e le operazioni necessarie per dare attuazione al predetto atto organizzativo saranno coordinate dal Responsabile della Corruzione in collaborazione con gli altri Dirigenti;
5. di dare atto che il presente atto non comporta oneri di spesa a carico del bilancio comunale e pertanto non necessita di attestazione di copertura finanziaria;
6. di dare ampia diffusione al predetto Atto organizzativo, inserendolo nel sito web istituzionale del Comune di Bassano del Grappa nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di assicurare ogni altro prescritto adempimento di informazione;
7. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, considerato che la necessità di introdurre tale misura di Prevenzione della Corruzione è la prima possibile.

Allegato sub. A)

**ATTO ORGANIZZATIVO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE
 SEGNA LA ILLECITI**

(c.d. whistleblower)



Art 1) Fonte normativa

L'art.1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n.190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*) ha introdotto l'art.54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), prevedendo che:

- *"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";*
- *"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";*
- *"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"*
- *"la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni".*

Con determinazione n.6 del 28 aprile 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato le *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, e richiamato il piano nazionale anticorruzione che prevede che le pubbliche amministrazioni adottino i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di cui all'art.54- bis del decreto legislativo 165/2001.

Art 2) Definizioni

Ai fini del presente atto si intende per:

- **Whistleblowing:** la segnalazione di informazioni, riguardo ad un fatto o condotta illecita o irregolare successa, percepita o al rischio della stessa, agli organi che, secondo quanto previsto dalla legge, possano agire efficacemente

al riguardo. Il *whistleblowing* è un termine anglosassone traducibile letteralmente come “soffiatore di fischiello” per indicare metaforicamente il ruolo di arbitro o di poliziotto assunto chi richiama l’attenzione su attività non consentite affinché vengano bloccate.

- **Whistleblower**, il soggetto individuato dalla legge che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. Il *whistleblower* è la persona che lavora in un’impresa o in un ente e che denuncia illeciti commessi al suo interno, riportandoli alla stessa organizzazione, alle autorità competenti o all’opinione pubblica.
- **Tutela del Whistleblower**: la garanzia e protezione accordata al soggetto che segnala un illecito, anche attraverso l’anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla sua segnalazione.

Art 3) Scopo e finalità della procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite ha:

- come finalità quella di proteggere la riservatezza dell’identità del segnalante (whistleblower) in ogni fase dalla ricezione alla gestione successiva;
- come scopo quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito da tale procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Art 4) Soggetti che possono segnalare illeciti

I soggetti che possono segnalare illeciti sono:

- tutti i dipendenti del Comune di Bassano del Grappa sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato.
- i soggetti che collaborano a vario titolo con l’Ente, quali collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione non rientranti nella fattispecie di dipendenti pubblici delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001;
- i dipendenti di un ente di diritto privato sottoposto al controllo pubblico del Comune di Bassano del Grappa.

Al personale non dipendente del Comune di Bassano del Grappa di cui sopra,

verranno garantite misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i dipendenti comunali.

Questo nell'ottica di incentivare la collaborazione di chi lavora nella pubblica amministrazione per l'emersione di condotte illecite.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro-collaborazione e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Art 5) Oggetto delle segnalazioni (whistleblowing)

Le condotte illecite oggetto della segnalazione comprendono le azioni od omissioni:

- che costituiscono delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale;
- che costituiscono violazioni al codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con DPR 62/2013 e/o al codice di comportamento presso il Comune di Bassano del Grappa approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 28/01/2014;
- che possono arrecare un pregiudizio patrimoniale o un pregiudizio all'immagine al Comune di Bassano del Grappa;
- che costituiscono fattispecie illecite o irregolari in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui, a prescindere della rilevanza penale, si evidenzia un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. In altre parole, vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti (anche omissivi), rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, lesivi dell'interesse pubblico.

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

La segnalazione deve essere fatta in buona fede. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi: si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.

Non verranno prese in considerazione:

- le segnalazioni anonime, seppur queste siano adeguatamente circostanziate e

rese con dovizia di particolari.

- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, lo ritenga altamente probabile. Pertanto, anche in questo caso è necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate ed offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Art 6) Soggetto destinatario delle segnalazioni

Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riceve, verifica la fondatezza e gestisce le segnalazioni, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione per la gestione delle procedure relative alle segnalazioni potrà avvalersi di altri soggetti, ai quali trasmetterà le segnalazione, nella parte relativa alla descrizione del fatto. Tutti i soggetti interessati sono obbligati agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate.

Art 7) Modalità di segnalazione

La segnalazione dovrà essere presentata a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, allegando copia del documento d'identità personale.

Per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita, chiusa e sigillata, in doppia busta con all'esterno scritta la dicitura "*Riservata al Responsabile Prevenzione della Corruzione*" (busta n.1) e, all'interno di essa, in altra busta chiusa e sigillata l'indicazione delle generalità del segnalante con all'esterno la dicitura "*Riservatezza Assoluta*" (busta n.2).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, avrà cura di aprire esclusivamente la busta nella quale è contenuta la segnalazione e di custodire in ambiente riservato e protetto l'altra busta, debitamente chiusa e sigillata contenente i dati identificativi del segnalante, che procederà ad aprire solo per le esigenze istruttorie o a chiusura dell'istruttoria per darne ritorno al segnalante.

Nessun dipendente, ad eccezione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, potrà aprire la busta contenente la dicitura "*Riservatezza Assoluta*". La violazione di tale dovere sarà fonte di responsabilità disciplinare, salve le più gravi conseguenze penali e civili che il fatto dovesse comportare.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Prevenzione della Corruzione - Segnalazioni" sarà disponibile apposito modulo pubblicato.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante - e non riferiti da altri - e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Se priva delle indicazioni richieste, non potrà utilmente essere presa in carico.

La segnalazione dovrà quindi contenere le seguenti informazioni:

- a) generalità del segnalante;
- b) chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- d) generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- e) generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- f) indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- g) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti,
- h) Area/Settore/Servizio alla quale può essere riferito il fatto;
- i) indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
- l) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

Art 8) Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti manifestamente infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può decidere, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.A.C., per i profili di rispettiva competenza;
- Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il segnalante sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Art 9) Tutela del segnalante (Whistleblower)

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

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 tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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.

Gravano sul Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e gli eventuali componenti di supporto.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

Art 10) Divieto di misure discriminatorie nei confronti del segnalante

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.

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 Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Dirigente 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'Ufficio Procedimenti Disciplinari, 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.

La tutela della riservatezza dei segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

La tutela trova applicazione quando il comportamento del dipendente che segnala non integri l'ipotesi di reato di calunnia, o diffamazione, ovvero sia in buona fede. Non trova, invece, applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave. In tali ultime ipotesi le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, nella relazione annuale prescritta dall'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

Art 11) Accesso agli atti delle segnalazioni

La segnalazione 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 del 1990.

Art 12) Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione intraprende iniziative di sensibilizzazione mediante la divulgazione sul portale intranet a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo.

Art 13) Responsabilità del segnalante (whistleblower)

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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 ai 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.

Art 14) Azione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica PTPC)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del piano triennale di Prevenzione della Corruzione vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle aree di rischio, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel piano.

Art 15) Monitoraggio delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede al monitoraggio delle segnalazioni pervenute con cadenza annuale.

La raccolta dei dati dovrà considerare:

- il numero complessivo di segnalazioni pervenute;
- la distinzione tra quelle archiviate, quelle per le quali l'istruttoria si è conclusa e quelle in corso.

I dati numerici di sintesi vengono riportati nella relazione annuale di monitoraggio prevista dal Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione.

Art 16) Attivazione del sistema

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inserirà entro il 31.12.2017, con apposita evidenza, sul sito internet comunale degli avvisi che informano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite.

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

La segnalazione va fatta compilando il presente modello:

Prima Busta esterna/principale

La segnalazione va inserita in una busta chiusa con all'esterno scritta la dicitura "Riservata al Responsabile Prevenzione della Corruzione".

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 O TENTATE SIANO [1]	<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 [2]	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL FATTO [3]	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

[1] 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

[2] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

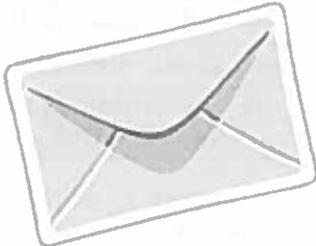
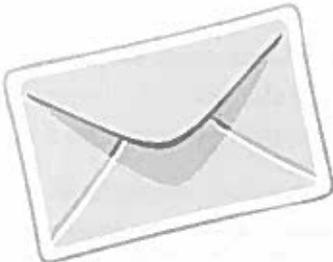
[3] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

Seconda Busta interna/secondaria

All'interno della busta principale che contiene la segnalazione, in altra busta chiusa, va indicata la generalità del segnalante; all'esterno della seconda busta va riportata la dicitura *“riservatezza assoluta”*.

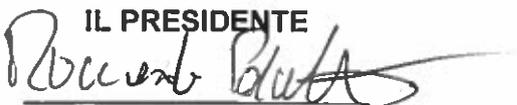
NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE [1]	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	

[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.

<p>Prima busta esterna/principale</p> 	<p>In questa busta chiusa e sigillata va inserita la segnalazione.</p> <p>All'esterno della busta deve esserci la dicitura “Riservata al Responsabile Prevenzione della Corruzione”.</p>
<p>Seconda Busta interna/secondaria</p> 	<p>In questa busta chiusa e sigillata va indicata la generalità del segnalante.</p> <p>Questa busta va inserita chiusa all'interno della Prima Busta esterna/principale contenente la segnalazione.</p> <p>All'esterno di questa busta va riportata la dicitura “Riservatezza Assoluta”.</p>

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO GENERALE



Copia su supporto informatico, costituita da un esemplare e da numero _1_ allegati per complessive numero_15_ fasciate, conforme all'originale di documento formato dal Comune di Bassano del Grappa su supporto analogico, ai sensi dell'articolo 23 - ter del Decreto legislativo n. 82/2005.

Bassano del Grappa, 13 dicembre 2017

*Firmato digitalmente dall'incaricato
Ida Canton*