

**COMUNE DI FIESSE**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

ORIGINALE

Codice ente 10321	Protocollo n.
DELIBERAZIONE 140 Soggetta invio capigruppo <input type="checkbox"/>	

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITA' -  
DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE  
SEGNALA ILLECITI ( C.D. WHISTLEBLOWER). APPROVAZIONE

L'anno duemiladiciotto addì dieci del mese di dicembre alle ore 18.30 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

PILLITTERI CHIARA	SINDACO	Presente
DESTEFANI MIRCO	ASSESSORE	Presente
PAROLI SARA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 3  
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. Dott. De Marco Pasquale Vittorio il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Chiara Pillitteri nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTI:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, che, all’art.1, comma 51, ha modificato il D.Lgs. 165 del 2001, inserendovi l’articolo 54-bis, in virtù del quale è stata introdotta nell’ordinamento italiano una particolare misura finalizzata a favorire l’emersione delle fattispecie di illecito all’interno delle Pubbliche Amministrazioni;
- 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'inculpato.*
  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.”;*
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la deliberazione n. 72 dell’11 settembre 2013 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, che, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, elencate al Capitolo 3, prevede (punto 3.1.11) la “*Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)*”, dettando linee guida per la applicazione dell’istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

### **RICHIAMATE** le linee guida formulate in materia dal PNA, che si sintetizzano di seguito:

- a) adottare i necessari accorgimenti tecnici perché trovi effettiva attuazione a) la tutela prevista dall’art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001, assicurando la necessaria riservatezza, introducendo appositi obblighi a carico di coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base allo stesso PNA devono essere effettuate;
- b) prevedere canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- c) prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- d) predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;

- e) preferire la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione, che indirizzi la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- f) individuare come destinatari della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ricevuta la comunicazione dovrà assumere le adeguate iniziative, a seconda del caso;
- g) attuare una efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sull'istituto del whistleblowing;
- h) sottoporre a revisione periodica la procedura, per verificare possibili lacune o incomprensioni;

**DATO ATTO** che con propria deliberazione n. 10 del 29.01. 2018 è stato approvato il **PTPCT Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza** del Comune di Fiesse;

**VISTA** la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;

**VISTA**, altresì, la Legge n. 179 del 30.11.2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, la quale recepisce le indicazioni ANAC finalizzate a rendere efficace l’istituto del “whistleblowing” nell’ambito dell’aggiornamento dei Piani triennali per la Prevenzione della Corruzione;

**VISTA** la Delibera A.NA.C. 30 ottobre 2018 n. 1033 “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)” – G.U. Serie Generale n.269 del 19.11.2018;

**VERIFICATO** che l’istituto del Whistleblowing mira a tutelare il dipendente che segnala illeciti, il quale si vede garantite riservatezza e tutele in caso di sanzioni, demansionamenti, licenziamenti o trasferimenti;

**RITENUTO**, pertanto, necessario approvare la procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (cd whistleblower), come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto, che si applicherà ai dipendenti comunali;

**DATO ATTO** che il Responsabile del presente procedimento è il Responsabile di prevenzione della corruzione, nominato nella persona del Segretario del Comune – Dott. Pasquale Vittorio De Marco - con Decreto sindacale numero 3 del 31.05.2017;

**PRECISATO** che l’adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

Con votazione unanime, resa nelle forme di legge

## **D E L I B E R A**

1. **DI DARE ATTO** che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2. **DI APPROVARE** il documento recante “*Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower)*”, allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **DI DARE** ampia diffusione della suddetta procedura attraverso la successiva pubblicazione nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente;
4. **DI DARE ATTO CHE** si provvederà all'inserimento della procedura di che trattasi all'interno della sezione *Altri contenuti-corrruzione*;
5. **DI RENDERE** la presente deliberazione, ad unanimità di voti, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, quarto comma del D.lgs. 267/2000.

# COMUNE DI FIESSE

(Provincia di Brescia)

## Procedura per la segnalazione di condotte illecite Whistleblowing policy

### Scopo

Scopo della presente procedura è la segnalazione da parte dei dipendenti di illeciti e irregolarità e la loro tutela, ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n.179, “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Tale legge tutela il dipendente pubblico che segnala un illecito e che, per via della sua denuncia, potrebbe essere soggetto ad atti di ritorsione.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

### Obiettivi

La strategia nazionale anticorruzione è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

### Campo di applicazione

La procedura si applica a tutti i dipendenti comunali che effettuino segnalazioni di illecito e che, per tale motivo, possano subire discriminazioni.

### Responsabilità

La responsabilità dell'applicazione della presente procedura è demandata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

### Riferimenti

- ✓ Legge 30 novembre 2017, n.179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione
- ✓ Codice di comportamento dei dipendenti
- ✓ Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione
- ✓ Delibera A.N.A.C. 30 ottobre 2018 n. 1033 “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)” – G.U. Serie Generale n.269 del 19.11.2018.

## PROCEDURA

### Definizioni

Il “**whistleblowing**” (segnalazione) consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

### Descrizione delle attività

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

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento 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;
- suscettibili di arrecare 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. 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 deve essere effettuata esclusivamente tramite apposito modulo pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente di questo Comune – sotto-sezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – **Segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico** ed inviata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o al Responsabile di P.O. in caso la segnalazione interessi il responsabile prevenzione corruzione, con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: [segretario@comune.fiesse.bs.it](mailto:segretario@comune.fiesse.bs.it) riservato a tale procedimento;
- b) a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura “NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”.
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione (Responsabile della Prevenzione della corruzione, Responsabile apicale del dipendente).

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo da colui che riceve la segnalazione, che ne garantirà la riservatezza.

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, dal Responsabile di P.O., che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri oggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, dette figure possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e/o rappresentanze costituite presso l'Ente e, all'occorrenza di organi di controllo esterni all'Ente (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

In base alle vigenti disposizioni in materia, il pubblico dipendente che vuole segnalare delle condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro può farlo *alternativamente*:

- a) Al responsabile anticorruzione del Comune;
- b) All'ANAC;
- c) All'autorità giudiziaria;
- d) Alla corte dei conti.

### **Tutela della discriminazione**

A seguito di questa denuncia il dipendente non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura punitiva o ritorsiva.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, o al Responsabile di P.O. 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 su quanto accaduto al responsabile sovraordinato del dipendente e all'UPD, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali.

Lo stesso lavoratore o le sue rappresentanze sindacali dovranno segnalare all'ANAC le eventuali misure ritorsive che dovesse subire in ragione della denuncia. Sono previste sanzioni a carico del Responsabile di P.O. che non prende in esame le denunce o determina misure ritorsive contro il denunciante.

Le nuove disposizioni sopra illustrate, sono rivolte non solo al dipendente pubblico, ma anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Di norma l'identità del denunciante deve rimanere segreta, salvo che:

- a) Nel processo penale è soggetta al segreto istruttorio di cui all'art. 329 del CPP.
- b) Nel procedimento contabile innanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- c) Nel procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso documentale (L- 241/1990) e dunque anche a quello civico e generalizzato.

### **La responsabilità del segnalante**

È abbastanza scontato che il denunciante potrebbe essere animato da sentimenti o disegni calunniatori o dolosi contro gli onesti lavoratori.

A tal fine la norma prevede che il denunciante decade da tutte le tutele se in primo grado sia accertata la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia.

### **Modulo di segnalazione**

Il modulo per la segnalazione di condotte illecite whistleblowing policy è reperibile nella sezione Amministrazione Trasparente di questo Comune – sotto-sezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – **Segnalazione di condotte illecite da arte del dipendente pubblico**.

### **Modalità per facilitare le denunce**

Nella sezione Amministrazione Trasparente di questo Comune – sotto -sezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – **Segnalazione di condotte illecite da arte del dipendente pubblico** è stato, altresì, inserito il link <https://comunefiesse.whistleblowing.it/#/> attraverso il quale è possibile accedere **online all'applicazione informatica Whistleblowing** messa a disposizione dall'ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle **segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti** come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis del d.lgs.165/2001.



**COMUNE DI FIESSE  
PROVINCIA DI BRESCIA**

Parere preventivo regolarità amministrativa - D.Lgs. n.267/2000, modificato dal D.L. n.174 del 10.10.2012.

**OGGETTO**

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITA' - DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI ( C.D. WHISTLEBLOWER). APPROVAZIONE

**Parere preventivo regolarità amministrativa**

Il sottoscritto Dott. De Marco Pasquale Vittorio, Responsabile del Servizio Amministrativo , attesta la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa in relazione alla presente proposta di deliberazione.

Fiesse, lì 12.12.2018

Il Responsabile del Servizio  
( F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio)

**OGGETTO:** PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITA' - DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI ( C.D. WHISTLEBLOWER). APPROVAZIONE

**PARERI OBBLIGATORI**

---

**ART.49 – COMMA 1 – D.LGS. N.267/2000**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

---

Favorevole

Fiesse , li 12.12.2018

Il Responsabile del Servizio  
( F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio)

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

L'Assessore  
F.to Mirco Destefani

Il Sindaco  
F.to Chiara Pillitteri

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. De Marco Pasquale Vittorio

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, all'Albo pretorio ON-Line del Sito Informatico di questo Comune, ai sensi dell'art.32 della L. n.69 del 18 giugno 2009 e s.m.i. , per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000 e s.m.i..

Addì, \_\_\_\_\_

L'Impiegata Addetta  
Elisa Taglietti

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che la sujestesa deliberazione, nella medesima data di inizio pubblicazione, è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari ( Elenco prot. del \_\_\_\_\_ ), ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000.

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi dell'art.134, comma 3, D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000 in data \_\_\_\_\_

Addì, 10.12.2018

Il Segretario Comunale

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO.

Il Segretario Comunale