

XI LEGISLATURA  
UFFICIO DI PRESIDENZA  
Delibera n. 206

Estratto del processo verbale della seduta n. 56 del 20 dicembre 2014

Oggetto: articolo 54 bis d.lgs 165/2001 – Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità in Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia (Whistleblowing policy).

Presiede il Presidente                      Franco Iacop

Sono presenti:

i Vice Presidenti                      Paride Cargnelutti  
   Igor Gabrovec

i Consiglieri Segretari                      Emiliano Edera  
   Bruno Marini  
   Claudio Violino

E' assente:

il Consigliere Segretario                      Daniele Gerolin

Assistono:

il Segretario generale Augusto Viola  
il Vice Segretario generale Gabriella Di Blas  
il Responsabile dell'Ufficio stampa  
il Capo di Gabinetto

Verbalizza Morena Barzan

SM/

## Articolo 54 bis d.lgs 165/2001 – Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità in Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia (Whistleblowing policy).

- omissis -

L'Ufficio di Presidenza,

VISTA la legge 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed in particolare l'articolo 1, comma 51, che ha modificato il d. lgs. 165/2001, inserendovi l'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", che, modificato dall'articolo 31 D.L. 24 giugno 2014, n. 90, 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 o all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (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.*

*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."*

ATTESO che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con la deliberazione n. 72 del 11.09.2013 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione elencate al Capitolo 3 (punto 3.1.11), prevede la "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd whistleblower)", dettando linee guida per l'applicazione di questo istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001;

DATO ATTO che il c.d. whistleblowing è strumento di prevenzione e di correzione di degenerazioni e malfunzionamenti del sistema interno all'amministrazione e che per "Whistleblowing Policy" si intende una procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione civica e sociale, il whistleblower considerato quale "sentinella civica" che aiuta a migliorare il sistema, a liberarlo da possibili illegalità;

RICHIAMATO il modello per la segnalazione di condotte illecite predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica quale strumento a supporto per le pubbliche amministrazioni e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento nel mese di aprile 2014;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 66 del 23 ottobre 2013, con la quale si è provveduto all'individuazione e alla nomina del Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale nel Segretario generale, dott. Augusto Viola;

ATTESO il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014 – 2016 del Consiglio regionale, approvato con deliberazione n. 105 del 31.01.2014, che prevede, tra le misure obbligatorie da adottare per comprimere il rischio di corruzione all'interno dell'amministrazione, l'adozione di un codice di comportamento dei dipendenti;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 205, del 20 dicembre 2014, con cui, d'intesa con la Giunta regionale, è stato approvato l'aggiornamento del *"Codice di comportamento dei dipendenti della regione FVG"*, che all'articolo 9 prevede che il dipendente segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e, nel caso in cui manchi un superiore gerarchico o nel caso in cui abbia motivo di ritenere che il proprio superiore gerarchico sia coinvolto nella situazione di illecito, lo segnala al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione;

RILEVATA la necessità di definire una apposita procedura che fornisca chiare indicazioni operative circa:

- a) i destinatari della segnalazione,
- b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione,
- c) le modalità di trasmissione della segnalazione,
- d) le forme di tutela che devono essere poste a favore dei dipendenti e dei collaboratori segnalanti, per evitare possibili ripercussioni sulla loro vita lavorativa;

VISTO il documento contenente la "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing Policy)" allegato quale parte integrante e sostanziale, al presente provvedimento;

VISTO il Regolamento di organizzazione degli Uffici del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 142 del 16 giugno 2005 e successive modificazioni;

all'unanimità

### **delibera**

per quanto esposto in premessa,

1. di approvare il documento recante "Procedura per la segnalazione di illeciti e Irregolarità (Whistleblowing Policy)", ed il relativo modulo per le segnalazioni riservato ai dipendenti del Consiglio regionale del FVG, allegato al presente atto e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di disporre la pubblicazione del presente atto e del suo allegato nella intranet e sul sito web Internet del Consiglio regionale nella sezione "amministrazione trasparente".

IL PRESIDENTE  
Franco Iacop

IL SEGRETARIO GENERALE  
Augusto Viola

IL VERBALIZZANTE  
Morena Barzan

## **Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità in Consiglio regionale FVG (WHISTLEBLOWING POLICY)**

### **1. Fonte normativa e natura dell'Istituto**

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) ha inserito nel D. Lgs. 165/2001, in materia di pubblico impiego l'art. 54 bis<sup>1</sup>, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di una amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. In tale ottica, la segnalazione (c.d. *whistleblowing*), costituisce un vero e proprio atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. *whistleblower*) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

### **2. Definizione**

Il termine *whistleblowing* deriva dall'espressione "blow the whistle" ossia "soffiare nel fischietto", proprio come fa un vigile urbano per segnalare un'infrazione.

Nel pubblico impiego, a "soffiare nel fischietto" è il dipendente che segnala violazioni o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro. Il Whistleblower ("vedetta civica"), che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, oppure riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite, viene dalle nuove norme adeguatamente tutelato da sanzioni o discriminazioni per la sua segnalazione, che – in quanto azione civica – va incoraggiata.

---

<sup>1</sup> Art. 54-bis. (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

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 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.

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 alle 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.

Assistere ad un comportamento illecito crea di certo un profondo disagio: il dipendente deve scegliere se ignorarlo o agire, denunciandolo, vincendo condizionamenti derivanti dal clima culturale, dal contesto sociale, dall'ambiente di lavoro, ma soprattutto dal timore di possibili ritorsioni.

La cultura dell'integrità passa per la valorizzazione di chi si impegna per tutelare l'interesse pubblico, consentendo di controllare e perseguire i collusi. Occorre dunque sostenere, nella riflessione sulla scelta da compiere, chi si trovi di fronte a tali circostanze.

Il whistleblowing è pertanto una dimostrazione di senso civico, che consente di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, contribuendo all'emersione e soprattutto alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo. E' una misura il cui scopo principale è quello di attivare un sistema di "autoimmunità" dell'organizzazione pubblica per prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

### **3. Scopo e finalità della procedura**

Scopo primario del presente documento è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'amministrazione **consiliare**. A tal fine si vuole rendere quanto più facilitato ed agevole possibile il ricorso alla segnalazione da parte del dipendente, attraverso la definizione di una procedura chiara e puntuale, così da fugare possibili dubbi ed incertezze sul metodo da seguire e la rimozione dei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è duplice: fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, contenuti e destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

La segnalazione, quindi, è prima di tutto uno strumento preventivo, che consente di risolvere un problema internamente e tempestivamente: il dipendente che viene a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni di situazioni di illecito o irregolarità all'interno del Consiglio regionale, è tenuto a farne segnalazione nei modi e termini di seguito indicati.

Restano in capo al Consiglio regionale ed autorità esterne competenti la legittimazione a porre in essere le attività, anche repressive, conseguenti alle condotte illecite segnalate ed accertate sulla base della normativa vigente.

### **4. Oggetto e contenuto della segnalazione**

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, le ipotesi di illecito, di reato e le altre irregolarità che possono evidenziare un malfunzionamento dell'amministrazione nonché a determinare un danno all'interesse pubblico perseguito, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Non esiste una lista tassativa di fattispecie integranti ipotesi di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

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

- Penalmente rilevanti Poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;

- Suscettibili di arrecare un danno patrimoniale al Consiglio regionale e alla Regione nel suo complesso o ad altra pubblica amministrazione;
- Suscettibili di arrecare un danno all'immagine del Consiglio regionale e della Regione nel suo complesso o ad altra pubblica amministrazione;
- Suscettibili di arrecare un danno ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Consiglio regionale e l'Amministrazione regionale Suscettibili di arrecare un danno ai cittadini.

Il whistleblowing non riguarda doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle strutture competente in materia di personale.

La segnalazione deve essere circostanziata. Il whistleblower deve quindi fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

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

E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

## **5. Identità del segnalante e segnalazioni anonime**

La segnalazione deve contenere l'identità del soggetto segnalante, deve pertanto essere sottoscritta dallo stesso. Le segnalazioni anonime non verranno trattate nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti ma verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

## **6. Soggetti, procedure e destinatari della segnalazione**

Il Consiglio regionale mette a disposizione di tutto il personale del consiglio regionale, dei collaboratori e i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo e dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore del consiglio regionale stesso, un apposito modulo, il cui utilizzo rende la segnalazione di situazioni di illecito, di cui gli stessi siano venuti

a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura

Il modulo, allegato al presente documento è conforme a quello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, ed è disponibile sulla rete intranet del Consiglio regionale, nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione "whistleblowing" e nella sezione Amministrazione trasparente, sotto la voce "Altri contenuti – Segnalazioni condotte illecite" del sito web istituzionale del Consiglio regionale.

La segnalazione è presentata con una delle seguenti modalità:

- a) Mediante invio ad apposito indirizzo di posta elettronica [segnalazioni@consiglio.regione.fvg.it](mailto:segnalazioni@consiglio.regione.fvg.it) appositamente dedicato a ricevere le segnalazioni. La casella di posta è monitorata esclusivamente dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione e da due funzionari della struttura a supporto del Responsabile che ne garantiscono la riservatezza;
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso per poter garantire la riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "riservata/segnalazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione" e indichi il seguente indirizzo: Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale, Piazza Oberdan, 6 – 34100 Trieste.

Nel caso di invio a mezzo del servizio postale tramite riservata, la segnalazione verrà automaticamente recapitata, senza essere in nessun caso aperta dagli uffici preposti alla ricezione della posta o da chiunque altro ne venga anche accidentalmente in possesso, al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Resta ferma la facoltà del dipendente che sia venuto a conoscenza di illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro di segnalarlo, anziché attraverso la procedura interna al Consiglio regionale, direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La segnalazione in questo caso andrà trasmessa all'ANAC, all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa attivato: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)

L'invio della segnalazione al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale, non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale.

## **7. Attività di verifica del contenuto della segnalazione e successivi adempimenti**

Il RPCT, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, ed eventualmente una numerazione progressiva appositamente dedicata, verifica preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando innanzitutto che la stessa risulti circostanziata ed in particolare contenente gli elementi di cui al precedente punto 4. Il RPCT provvede quindi alla verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.



Il RPCT, nell'ambito dell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, può avvalersi della collaborazione delle competenti strutture consiliari, dell'UPD dell'Amministrazione regionale e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni al Consiglio regionale.

Nel caso in cui, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà, in relazione alla natura della segnalazione a:

- a comunicare l'esito dell'accertamento:
  - al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, inclusi i provvedimenti disciplinari;
  - all'UPD nel caso in cui, sussistendone i presupposti, spetti a questi la competenza all'esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente qualora ne sussistano i presupposti di legge;
- ad adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie per il ripristino della legalità.

#### **8. Forme di tutela del whistleblower (ai sensi dell'art. 54 bis del d. lgs. 165/2001)**

- a) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione: l'identità del whistleblower (segnalante) viene protetta in ogni fase e contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei seguenti casi:
- 1) Qualora sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia<sup>2</sup> o diffamazione<sup>3</sup> ai sensi delle disposizioni del codice penale o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043<sup>4</sup> del codice civile;

---

<sup>2</sup> Art. 368. Calunnia.

Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.

La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.

La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte<sup>(2)</sup> (La pena di morte per i delitti previsti dal codice penale è stata abolita dall'art. 1 del D.Lgs. Lgt. 10 agosto 1944, n. 224).

<sup>3</sup> Art. 595.

Diffamazione.

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516.

Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

<sup>4</sup> Art. 2043 c.c. Risarcimento per fatto illecito.

Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

- 2) Qualora l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, che deve essere reso o acquisito in forma scritta, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti 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 riguarda, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al titolare del potere disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare avvenga sulla base di altri fatti e accertamenti, distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, che è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito;
- 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 articoli 22 e seguenti della L. 241/1990. 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 legge 241/1990..

- b) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dall'art. 54 bis del D. lgs. N. 165/2001, non può essere sanzionato né licenziato e nei suoi confronti 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 segnalazione. 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. Nei casi più gravi, l'Amministrazione può valutare il trasferimento per incompatibilità ambientale del segnalante, previo consenso del medesimo.

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, anche tramite un'organizzazione sindacale presente nell'Amministrazione, al Responsabile per la prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) Al Dirigente o Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità o necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi della discriminazione nonché la necessità di avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione;
- b) All'Ufficio Procedimento Disciplinari che, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione;

Resta ferma la facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione di segnalarlo direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 3, d.lgs. 165/2001, all'Ispettorato per la funzione pubblica presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche tramite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'amministrazione.

#### **9. Responsabilità del segnalante**

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 per fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle eventuali altre sedi competenti, eventuali forme di abuso del procedure previste nel presente documento, quali segnalazioni manifestamente infondate e/o opportunistiche 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.

## **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**

### **(c.d. *whistleblower*)**

Il presente modulo, conforme a quello predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, deve essere utilizzato da:

- dipendenti del consiglio regionale
- collaboratori e i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo
- collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore del Consiglio regionale FVG

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) riguardanti la Regione FVG, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i soggetti che hanno effettuato la segnalazione. A tal fine, come previsto dalla legge e dal Piano triennale della prevenzione della corruzione il Consiglio regionale ha predisposto sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante.

In particolare **l'identità del segnalante è protetta:**

- 10.** nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, oppure qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato;
- 11.** la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- 12.** il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia può segnalare (anche attraverso il sindacato) al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione e, eventualmente, all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

La segnalazione può essere presentata:

a) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni@consiglio.regione.fvg.it appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni. L'indirizzo è monitorato esclusivamente dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione e da due funzionari dell'Ufficio a supporto del Responsabile;

b) tramite servizio postale (anche posta interna). In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "riservata/segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione", recante il seguente indirizzo: Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale, Piazza Oberdan, 6 – 34100 Trieste.

Resta ferma la facoltà del dipendente che sia venuto a conoscenza di illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro di segnalarlo, anziché attraverso la procedura interna al Consiglio regionale, direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La segnalazione in questo caso andrà trasmessa all'ANAC, all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa attivato: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

|  |  |
|--|--|
| NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE  |  |
| QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>5</sup>                           |  |
| 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<br>(indicare denominazione e indirizzo della struttura)<br><br><input type="checkbox"/> all'esterno dell'ufficio<br>(indicare luogo ed indirizzo)   |
| RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>6</sup> : | <input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;<br><br><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;<br><br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Regione o ad altra pubblica amministrazione;<br><br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Regione o di altra pubblica amministrazione;<br><br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Consiglio regionale FVG;<br><br><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini;<br><br><input type="checkbox"/> altro (specificare). |

<sup>5</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>6</sup> La segnalazione non riguarda rimozioni 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.

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)  |                               |
| AUTORE/I DEL FATTO <sup>7</sup>   | 1. ....<br>2. ....<br>3. .... |
| ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>8</sup>    | 1. ....<br>2. ....<br>3. .... |
| EVENTUALI DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE   | 1. ....<br>2. ....<br>3. .... |
| OGNI ALTRA INFORMAZIONE CHE POSSA FORNIRE UN UTILE RISCONTRO CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI |                               |

LUOGO, DATA E FIRMA .....

<sup>7</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

<sup>8</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

## INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 13 DEL D.LGS. 196/2013

### 1. Premessa

Ai sensi dell'articolo 13 del d.lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" (di seguito Codice), il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, in qualità di titolare del trattamento, è tenuta a fornirle informazioni in merito all'utilizzo dei suoi dati personali. Il trattamento dei suoi dati per lo svolgimento di funzioni istituzionali da parte del Consiglio regionale, in quanto soggetto pubblico non economico, non necessita del suo consenso.

### 2. Fonte dei dati personali

La raccolta dei suoi dati personali viene effettuata registrando i dati da lei stesso forniti, in qualità di interessato, ai fini di cui al punto 3.

### 3. Finalità del trattamento

I dati personali sono trattati per le seguenti finalità:

- a) accertamento di illeciti commessi da dipendenti della Regione;
- b) miglioramento dei processi amministrativi nell'ambito del Consiglio regionale;
- c) prevenzione della corruzione nell'ambito del Consiglio regionale.

### 4. Modalità di trattamento dei dati

In relazione alle finalità descritte, il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità sopra evidenziate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

### 5. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati è facoltativo. Il mancato conferimento dei dati rende impossibile perseguire le finalità di cui al punto 3.

### 6. Categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati

I suoi dati personali potranno essere conosciuti dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione del Consiglio regionale e dai funzionari del relativo Ufficio, nonché dal Direttore generale dell'amministrazione regionale, nella sua veste di direttore dell'Ufficio procedimenti disciplinari, dal direttore di servizio e dai funzionari dell'UPD, dal dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata.

### 7. Diritti dell'Interessato

La informiamo che la normativa in materia di protezione dei dati personali conferisce agli interessati la possibilità di esercitare specifici diritti, in base a quanto indicato all'art. 7 del Codice che qui si riporta:

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.

2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:

- a) dell'origine dei dati personali;
- b) delle finalità e modalità del trattamento;
- c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 5, comma 2;
- e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

3. L'interessato ha diritto di ottenere:

- a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:

- a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
- b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

### 8. Titolare e responsabili del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, con sede in Trieste, Piazza Oberdan, 6 cap. 34133.

Il Responsabile del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7, d.lgs. 196/2003, è il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, dott. Augusto VIOLA.

Si invita a presentare le richieste, di cui al precedente paragrafo, all'Ufficio del Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione attraverso l'indirizzo [cr.responsabile.anticorruzione.trasparenza@regione.fvg.it](mailto:cr.responsabile.anticorruzione.trasparenza@regione.fvg.it)