



**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA**

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DEGLI  
ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA' (cd. "WHISTLEBLOWING")**

Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n.53  
del 3 luglio 2019

## **Art 1-SCOPO DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente regolamento intende porsi quale strumento guida per indicare procedure e misure adottate per la gestione della denuncia da parte del segnalante, individuando o rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.
2. Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante, sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò tuttavia non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.
3. La disciplina di cui al presente regolamento, si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

## **Art.2 - DEFINIZIONI**

1. Ai fini del presente Regolamento, si intende per:
  - a) "L.C.C." o "Amministrazione", il Libero Consorzio Comunale di Ragusa, già Provincia Regionale di Ragusa
  - b) "art. 54-bis", l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179;
  - c) "Autorità" o "ANAC", l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
  - d) "dirigente", il dirigente del Settore al quale appartiene il segnalante l'ufficio;
  - e) "responsabile" o "RPCT", il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'articolo 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
  - f) "comunicazione", la comunicazione di violazioni di cui al comma 6, primo periodo, dell'art. 54-bis fatta in ogni caso all'Autorità, ai sensi del comma 1, penultimo periodo, dell'art. 54-bis, da parte dell'interessato o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale si ritiene siano state commesse tali violazioni;
  - g) "segnalazione", la segnalazione di violazioni di cui al comma 6, secondo e terzo periodo, dell'art. 54-bis all'Autorità, da parte dei soggetti di cui al comma 2, dell'art. 54-bis;
  - h) "misure discriminatorie", tutte le misure ritenute ritorsive individuate all'art. 54-bis, comma 1, primo periodo (es. le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili), adottate in conseguenza della segnalazione di reati o irregolarità di cui allo stesso comma 1, aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante come definito al comma 2, dell'art. 54-bis..

- i) “sanzioni”, le sanzioni amministrative pecuniarie individuate nel loro ammontare minimo e massimo dall’art. 54-bis, comma 6.
  - j) “U.P.D.”, l’Ufficio Procedimenti Disciplinari del L.C.C. di Ragusa
  - k) “whistleblower” o “segnalante”, il dipendente del L.C.C. che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o denuncia all’Autorità Giudiziaria Ordinaria o a quella Contabile condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
  - l) “whistleblowing”, la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante.
2. Attraverso la denuncia il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per questo Ente e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

### **Art. 3 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

1. Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle linee guida adottate con determinazione n. 6 del 28/04/2015 e ss.mm.ii., non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II capo I del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt 318, 319 e 319 ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui nel corso dell’attività amministrativa si riscontri l’abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, ovvero nel caso di malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (es: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, affidamento mansioni non regolari, irregolarità contabili, false dichiarazioni, ripetuto mancato rispetto dei tempi dei procedimenti, violazione delle norme ambientali, del codice della strada, della sicurezza sul lavoro).
2. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza e quindi:
  - quanto si è appreso per l’incarico rivestito;
  - notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
  - informazioni di cui il dipendente sia venuto, comunque, a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.
3. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un’altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, se questa Amministrazione riceve la segnalazione, la inoltra comunque all’Amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest’ultima stabilite, o all’A.N.AC..

4. Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che questo Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili o dispendiose.

#### **Art. 4 - Contenuto delle segnalazioni**

1. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
2. A tal fine, la segnalazione deve essere circostanziata e deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:
  - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Amministrazione;
  - 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;
  - 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.
3. **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 regolamento, 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. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
4. E' opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le dovute verifiche. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.
5. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

## Art. 5 - Verifica della fondatezza della segnalazione

1. Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Egli cura la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione e che possono riferire sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.
2. All'esito della istruttoria, nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:
  - il dirigente del Settore/Struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
  - l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
  - l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
3. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a terzi.
4. Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'Amministrazione informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.
5. Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.
6. Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT (con i componenti del gruppo di lavoro designato) può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione, valutando eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.
7. La definizione della segnalazione si dovrà concludere **entro il termine di 90 giorni** dal ricevimento della stessa. Alla scadenza del predetto termine sarà possibile

chiedere informazioni in ordine allo stato della segnalazione inviata, utilizzando l'indirizzo mail.

8. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.
9. Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.
10. Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed a corrispondere, con tempestività ed esaustività, per iscritto, alle richieste dello stesso.

### **Art. 6 - Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti**

1. Le segnalazioni indirizzate al RPCT sono fatte compilando l'apposito modulo predisposto (allegato A), scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente e inviate:
  - a mezzo del servizio postale, tramite posta interna in busta sigillata (in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in doppia busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" "All'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza")
  - mediante posta elettronica all'indirizzo: [segnalazioni.anticorruzione@provincia.ragusa.it](mailto:segnalazioni.anticorruzione@provincia.ragusa.it) (in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge).
2. La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo di cui sopra, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.
3. Il RPCT, cui le segnalazioni vanno indirizzate, è affidata la protocollazione in via riservata delle stesse e la tenuta del relativo registro.
4. Il whistleblower può presentare la segnalazione anche all'ANAC, attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile gratuitamente sul sito istituzionale dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione. L'applicazione consente, quindi, al whistleblower di dialogare con l'ANAC in modo spersonalizzato e, nel

contempo, permette di essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

5. Il Responsabile potrà eventualmente avvalersi del supporto del personale dell'Ufficio di Staff del Segretario Generale, i cui componenti sono stati assegnati con apposito atto organizzativo. Essi saranno peraltro, soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione e Corruzione e della Trasparenza. Non potrà, invece, avvalersi del personale dell'U.P.D. stante il ruolo di terzietà dello stesso nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati. In caso di incompatibilità o conflitto di interessi o diretto coinvolgimento del predetto personale facente parte del gruppo di lavoro, il Segretario Generale provvede alle necessarie sostituzioni in relazione alla singola fattispecie con atto organizzativo interinale.

6. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7. All'atto del ricevimento della segnalazione, il RPCT, avvia senza ritardo l'istruttoria, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento. La parte del modulo dedicata ai dati del segnalante dovrà essere inserita in una busta sigillata e corredata dalla copia di un documento di riconoscimento del segnalante, nell'unica ipotesi in cui la denuncia non sia presentata di persona all'ufficio del RPCT. Inoltre, tale busta dovrà essere inserita in una busta più grande unitamente alla parte del modulo intitolata "dati e informazioni segnalazione Condotta illecita", con l'eventuale documentazione di corredo. L'identità del segnalante non può essere rivelata. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPCT deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente allo stesso.

8. Nel caso in cui pervenissero all'Ufficio Protocollo del L.C.C., segnalazioni anonime in formato cartaceo, il personale addetto al ricevimento, nel rispetto dei principi sino ad ora enunciati, trasmetterà il documento originale cartaceo al RPCT.

9. Nel rispetto delle prescrizioni in materia di riservatezza (GDPR 679/2016), i dati personali del denunciante saranno conservati non oltre il tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali i dati sono stati originariamente raccolti o utilizzati.

10. Nel plico contenente la denuncia, dovrà essere inserita una busta non trasparente sigillata, contenente un cartoncino o un foglietto piegato con le generalità del denunciante. I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

11. In conformità al dettato normativo, vigeranno obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevano o vengano a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione.

12. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

## **Art 7 Forme di tutela del segnalante (cd.whistleblower)**

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

A1. Al soggetto che effettua la denuncia è garantito innanzitutto l'anonimato. Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione

A2. L'identità non può essere rilevata.

A3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.c.

A4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rilevata fino alla fase di chiusura dell'istruttoria.

A5. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

A6. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n.241 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..

A7. Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPCT utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante (cd.whistleblower)**

B1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnala al RPCT, ovvero all'ANAC o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

B3. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione.

B4. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione e/o ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta *discriminazione* al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di *discriminazione*:

- a) al dirigente del Settore di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il dirigente del Settore 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;
- b) 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;
- c) al Settore Avvocatura che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Amministrazione.

B5. Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno di questo Ente, devono in ogni caso darne comunicazione all'ANAC; quest'ultima informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

B6. E' a carico di questo Ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Ente sono nulli.

### **C) obbligo di segreto**

C1. Il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Amministrazione Pubblica nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di

notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'art 2105 del codice civile.

C2. La disposizione di cui al Cl non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con questo Ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

C3. Quando notizie e documenti che sono comunicati al RPCT, deputato a riceverli siano oggetto di segreto professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

### **Art 8 - Responsabilità del dipendente segnalante (*whistleblower*)**

1. Le tutele di cui all'art. 54 bis del D Lgs 165/2001, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1, art 54 bis, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
2. 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.

### **Art 9 – Attività del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**

1. Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.
2. Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed a corrispondere, con tempestività ed esaustività, per iscritto, alle richieste dello stesso.

### **Art. 10- Pubblicità del regolamento**

1. Il presente regolamento viene pubblicato permanentemente sul sito web istituzionale dell'Ente.

2. Copia del presente regolamento, a cura del Settore Personale, viene trasmessa tramite e-mail a tutti i dipendenti. Per i nuovi assunti e per i nuovi rapporti comunque denominati si procede alla consegna contestuale di una copia del regolamento all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza di contratto, all'atto di conferimento dell'incarico.

#### **Art. 11- Disposizioni di rinvio, rinvio dinamico e finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle correlate disposizioni di legge.
2. In detti ambiti, le disposizioni del presente regolamento si applicano in via sussidiaria e integrativa, in quanto non contrastanti.
3. Sono abrogate la sezione III del vigente Regolamento per i Procedimenti Disciplinari nonché le altre norme regolamentari e modelli con il presente provvedimento incompatibili.
4. Le disposizioni del presente regolamento si intendono adeguate alle eventuali modifiche introdotte nella normativa di riferimento ovvero alle diverse disposizioni legislative in materia. In tali evenienze, nelle more del formale recepimento delle modifiche, si applicano le disposizioni della normativa sopraordinata.
5. Il presente regolamento entra in vigore quindici giorni dopo la sua pubblicazione.

**Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del  
dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001**

Dati del segnalante

(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza del libero  
Consorzio Comunale di Ragusa)

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Codice Fiscale:	
Qualifica servizio attuale:	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale:	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	

--

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione

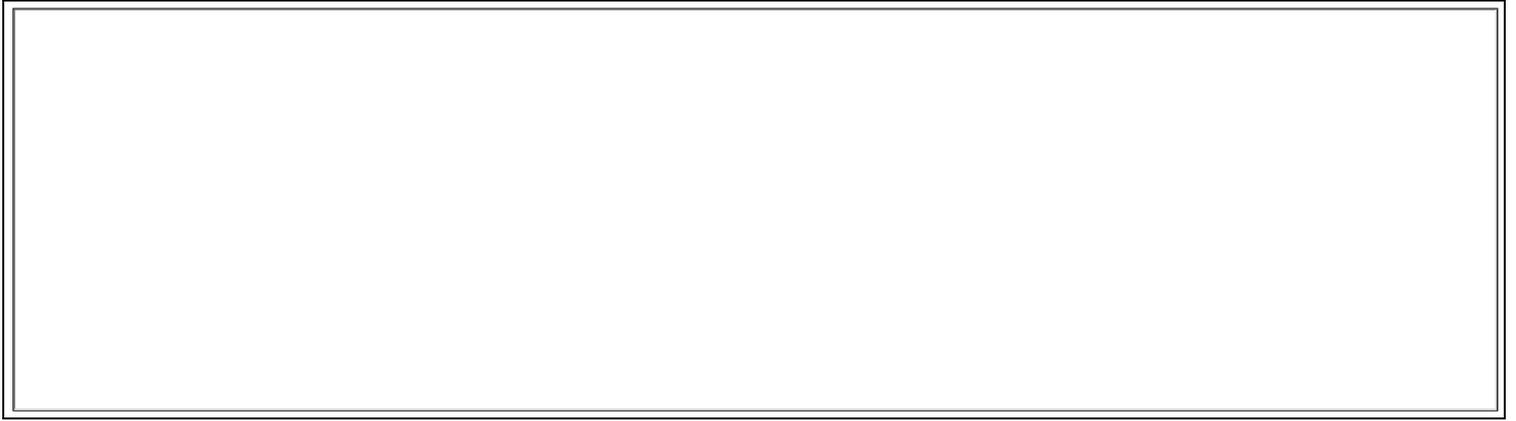
--

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Ente in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	
Settore cui può essere riferito il fatto:	
- Se 'Altro', specificare	

Descrizione del fatto:



La condotta è illecita perchè:

--

- Se 'Altro', specificare

--

Allegare al presente modulo la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

*Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000*