



Comune di Alonte

Provincia di Vicenza

ORIGINALE

N°54 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETARIO
----------------------------	----------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER).
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Oggi **ventuno** del mese di **agosto** dell'anno **duemilaventitre** alle ore 12:20, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TASSONI LUIGI	SINDACO	P
VIANELLO ARIOSTO	VICE - SINDACO	A
MARTINI STEFANIA	ASSESSORE	P

2	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE Cremasco William.

TASSONI LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER).
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IL SEGRETARIO COMUNALE

Richiamati:

- a) la legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” con la quale è stato introdotto nell’ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione della corruzione e alla promozione dell’integrità in tutti i processi e le attività pubbliche;
- b) la legge n. 179 del 30 novembre 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”;
- c) il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- d) l’art. 54 bis rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall’art. 1 della legge n. 179 del 2017;

Atteso che:

- a) la legge 30 novembre 2017, n. 179 sopra citata ha modificato l’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti (cd. whistleblowing);
- b) il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato;
- c) il legislatore, per meglio tutelare il dipendente pubblico che procede alla segnalazione degli illeciti, ampliando di fatto la sfera delle norme di tutela relative, al fine di garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower, evitando che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalare per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, ha inteso sottolineare che la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato, così come stabilito dall’art. 4, comma 2 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Preso atto che:

- a) il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la deliberazione n. 72 del 11 settembre 2013 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- b) il 28 aprile 2015 l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è intervenuta in materia con la determinazione n. 6 recante nuove “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”, oltre ad altri provvedimenti in materia come il comunicato del Presidente ANAC 5 settembre 2018 “Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 30 maggio

2001, n. 165 – c.d. whistleblowers)” e la deliberazione ANAC n. 469 del 09 giugno 2021 “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;

- c) il sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 190/2012 deve realizzarsi attraverso un’azione coordinata tra un livello nazionale ed uno “decentrato”;
- d) il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, l’assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”;
- e) l’art. 4, comma 3 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 precisa che “le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”;
- f) l’art. 4, commi 5 e 6 del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 dispone che: “5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna. 6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante”.

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 13.02.2023 con la quale è stato approvato Piano integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 che prevede alla sezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” l’adozione di “Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)”, rappresentando che:

- a) l’Ente si è già dotato di una apposita sezione in “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale ove è stato inserito il link da utilizzare per effettuare le segnalazioni.
- b) la gestione avviene attraverso una piattaforma digitale, accessibile dal web, che consente l’inoltro e la gestione di segnalazioni.
- c) al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione circa le modalità con cui inviare la segnalazione.
- d) la misura pur essendo già attuata attraverso le modalità indicate alla lettera a) dovrà essere migliorata nell’anno 2023.

Richiamato altresì il Capo II “Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche” del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;

Evidenziato che la procedura di gestione informatizzata delle predette segnalazioni mediante l’utilizzo di codici sostitutivi dei dati identificativi garantisce in maniera completa la riservatezza del segnalante nella procedura informatizzata sin dalla fase di avvio delle segnalazioni;

Ritenuto necessario che:

- a) il Codice di comportamento vigente sia integrato con la procedura sopra richiamata, così come previsto dall’ANAC nella Determinazione n. 6/2015, secondo cui al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, è opportuno che le amministrazioni introducano nei Codici di comportamento, adottati ai sensi dell’art. 54, c. 5, del citato D.lgs. 165/2001, forme di responsabilità specifica sia in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione sia nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- b) il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provveda a trasmettere il presente provvedimento a tutto il personale del Comune di Alonte.

Precisato che la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (allegato A alla presente deliberazione), prevede al punto 1 anche la possibilità da parte di soggetti esterni (non dipendenti

dell'Ente) di segnalare violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico inviandole al RPCT del Comune di Alonte.

Riconosciuta la piena competenza della Giunta comunale a deliberare sulla materia in oggetto, ex art. 48 del Testo Unico Enti Locali, D.lgs. n. 267/2000.

Dato atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 il Segretario comunale in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha espresso il parere di competenza; non occorre acquisire il parere in ordine alla regolarità contabile atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente, ai sensi dell'art. 49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 27.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il DUPS 2023-2025;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 27.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 30.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, di assegnazione delle risorse ai responsabili di area per il triennio 2023-2025;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 13.02.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano Integrato delle Attività Organizzative per il triennio 2023-2025;

Visti:

- lo Statuto comunale;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

PROPONE

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

1. Di dare atto che l'allegato parte integrante del presente provvedimento è il seguente: "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)";
2. Di approvare il documento recante "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)", allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di dare atto che la procedura approvata di che trattasi integrerà il Codice di comportamento dell'Ente;
4. Di dare ampia diffusione al personale del Comune di Alonte dell'approvazione della suddetta procedura e dell'integrazione del Codice di comportamento;
5. Di dare atto che si procederà all'inserimento della procedura di che trattasi all'interno dell'Elenco dei procedimenti amministrativi;
6. Di disporre la pubblicazione della presente deliberazione nella sottosezione dell'Amministrazione Trasparente denominata "Altri contenuti – Segnalazione illeciti Whistleblowing" ai sensi del D.lgs n. 33/2013 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto e ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti i sopra richiamati pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dalla Responsabile del Servizio Finanziario (art. 49 del TUEL);

Con votazione favorevole ed unanime espressa nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta in premessa, che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 52 del 17-07-2023 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWER).
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
TASSONI LUIGI**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL SEGRETARIO COMUNALE
Cremasco William**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità (whistleblowing)

COMUNE DI ALONTE (VI)

PIAZZA SANTA SAVINA N. 9:

36045 - ALONTE - VI:

TELEFONO: 0444 439203

INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA: PROTOCOLLO@COMUNE.ALONTE.VI.IT

INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: PROTOCOLLO.COMUNE.ALONTE.VI@PECVENETO.IT

INDICE

Riferimenti normativi.....	3
Premessa	4
1. Soggetti titolati a effettuare la segnalazione	6
2. Soggetti nei cui confronti può essere effettuata la segnalazione	6
3. Oggetto di segnalazione	7
4. Soggetto al quale presentare la segnalazione e canale criptato di segnalazione	9
5. Quando è possibile effettuare la segnalazione	11
6. Contenuto della segnalazione.....	11
7. Esito della segnalazione.....	12
8. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower) ed eventuale responsabilità.....	15
9. Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower) - Protezione dalle ritorsioni.....	17
10. Pubblicazioni e trattamento dei dati personali.....	19
11. Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni	20
12. Divulgazione pubblica.....	22
13. Disposizioni finali.....	22
ALLEGATI:.....	23

Riferimenti normativi

- a) art. 54 - bis, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- b) la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*
- c) art. 19, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- d) Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower”*;
- e) 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”*;
- f) Comunicato del Presidente Anac 5 settembre 2018 *“Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30 maggio 2001, n. 165 - c.d. whistleblowers)”*;
- g) Deliberazione ANAC n. 469 del 09 giugno 2021 *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*;
- h) decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- i) Deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.
- a) PIAO 2023/2025 del Comune di Alonte approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 13.02.2023

Premessa

Definizione di WHISTEBLOWING alla luce della nuova normativa

Secondo quanto stabilito dall'articolo 54-bis "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 con l'espressione whistleblowing si fa riferimento al "pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, 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'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è intervenuta in materia con i seguenti provvedimenti:

- a) Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower";
- b) Comunicato del Presidente Anac 5 settembre 2018 "Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30 maggio 2001, n. 165 - c.d. whistleblowers";
- c) Deliberazione ANAC n. 469 del 09 giugno 2021 "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)";

La disciplina è stata integrata con la legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, che ha modificato la precedente formulazione dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Inoltre l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Relativamente all'istituto del "whistleblowing" è altresì opportuno chiarire che l'art. 54-bis, comma 2 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 precisa che per "dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

La segnalazione è fatta "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", così come ben specificato dal comma 1, dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

A tutela del dipendente che segnala gli illeciti, il comma 3, dell'art. 54-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone che *“l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del 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. Qualora la contestazione 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”*.

Il presente documento individua la procedura da seguire per la segnalazione di illeciti e irregolarità al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente (RPCT), in conformità alla 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”*, del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, in attuazione delle disposizioni vigenti e al PIAO 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 13.02.2023.

Con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 avente ad oggetto: *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* si è provveduto a recepire in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Lo scopo della direttiva è disciplinare la protezione dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (whistleblowers) all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro *“che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione”*.

In tema di whistleblowing, il nostro Paese aveva già previsto alcune norme nel d.lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-bis e ss.), nonché nella legge 30 novembre 2017, n. 179.

Con il decreto legislativo d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 si abrogano le disposizioni anzidette, raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti.

1. Soggetti titolati a effettuare la segnalazione¹

1. Le segnalazioni possono essere effettuate da coloro che, in ragione del proprio rapporto di lavoro presso il Comune di Alonte (di seguito denominato "Comune"), vengano a conoscenza di condotte illecite, in particolare:
 - a. dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165., ivi compresi i dipendenti di cui all'art. 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio)²;
 - b. lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
 - c. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - d. collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
 - e. volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
 - f. azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

2. Soggetti nei cui confronti può essere effettuata la segnalazione

1. Le segnalazioni possono essere effettuate nei confronti:
 - a. del Segretario Comunale;
 - b. dei dipendenti di ruolo del Comune e dei tirocinanti;
 - c. dei componenti del Servizio di controllo interno;
 - d. dei consulenti esterni;
 - e. dei dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune;

¹ Vedasi "approfondimenti sull'ambito soggettivo - Gli enti del settore pubblico" di ANAC in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito soggettivo § 1.1". Allegato alla presente procedura.

² Si tratta di amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative; aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo; Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni; istituzioni universitarie; Istituti autonomi case popolari; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni; gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali; Amministrazioni, aziende e enti del SSN; ARAN; Agenzie fiscali di cui al d. l. 300/1999; CONI.

- f. dei lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Comune;
 - g. ogni altro soggetto non compreso nell'elenco e individuato dalla disciplina vigente in materia.
2. In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in una amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione: in tal caso la segnalazione deve essere presentata presso l'amministrazione alla quale i fatti si riferiscono ovvero all'ANAC.

3. Oggetto di segnalazione

1. L'oggetto delle segnalazioni, meritevoli di tutela e rientranti nell'ambito di applicazione della legge in materia, non è individuato in modo tassativo o rigido. La segnalazione può riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica. Tra queste in modo non esaustivo e a solo titolo esemplificativo rilevano:
- a. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 - b. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture);
 - c. violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
 - d. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - e. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - f. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

- g. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
 - h. per quanto non espressamente previsto si rinvia a quanto stabilito nel d.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 avente ad oggetto: *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
 - i. condotte volte ad **occultare** le violazioni indicate alle lettere precedenti;
 - j. attività illecite **non ancora compiute** ma che il dipendente pubblico (whistleblower) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
 - k. le segnalazioni possono avere ad oggetto anche fondati sospetti di attività illecite indicate alle lettere precedenti.
2. L'oggetto delle segnalazioni è riferito a situazioni e condotte che il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, anche non relative all'ufficio di appartenenza.
3. Non sono invece riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del whistleblower³:
- a. meri sospetti o voci. Non è necessario avere piena certezza dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati ma, a tutela dei terzi citati e del buon andamento della pubblica amministrazione, devono sussistere elementi circostanziati, da riportare in fase di segnalazione, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso ampio sopraesposto.
 - b. richieste, reclami, rimostranze relative al proprio rapporto di lavoro (per esempio, denunce di mobbing o molestie) per le quali occorre fare riferimento, in funzione della tipologia, al Responsabile dell'Ufficio o all'Ufficio Personale oppure, per quanto di competenza, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG);
 - c. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

³ Vedasi gli “approfondimenti sull'ambito oggettivo - Le segnalazioni escluse dall'applicazione della normativa” di Anac in “Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito oggettivo § 2.1.1”. Allegato alla presente procedura.

4. Resta ferma la distinta disciplina relativa all'obbligo di denuncia di reato da parte dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio ai sensi degli articoli 361 c.p. e 362 c.p. e dell'art. 331 c.p.p.

4. Soggetto al quale presentare la segnalazione e canale criptato di segnalazione

1. Il Comune individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza "RPCT", in conformità a quanto indicato nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, il soggetto destinatario delle segnalazioni inviate da parte del dipendente che intende denunciare un illecito o una irregolarità all'interno della Amministrazione comunale, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio della propria attività lavorativa. Il nominativo e i dati di contatto del RPCT sono disponibili nella sezione Anticorruzione del sito istituzionale.
2. Al RPCT è demandato il compito di verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione provinciale del Lavoro, Comando Polizia Locale, Agenzia delle Entrate).
3. Il Comune ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
4. In armonia all'art. 4, comma 5, del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la gestione del canale di segnalazione interna⁴ è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (R.P.C.T.). A tal fine, le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale criptato messo a disposizione da "WhistleblowingPA, sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione" a cui il Comune ha aderito in quanto:
 - a. tutte le pubbliche amministrazioni italiane possono aderire a detto progetto ottenendo l'accesso ad una propria piattaforma personale che sarà resa disponibile

⁴ Vedasi gli "Approfondimenti sui canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni - I canali Interni" di Anac in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni § 3.1". Allegati alla presente procedura.

- in cloud e accessibile su internet ad un indirizzo specifico per ciascuna PA;
- b. la piattaforma permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo;
 - c. la piattaforma rende disponibile un questionario appositamente studiato per il contrasto alle attività corruttive e conforme alla normativa vigente;
5. Il canale criptato è liberamente accessibile dalla Sezione di Amministrazione Trasparente "Altri contenuti - Segnalazione illeciti Whistleblowing".
 6. I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al R.P.C.T., il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al R.P.C.T.
 7. Il R.P.C.T. accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. In alternativa, su richiesta del segnalante è possibile effettuare un incontro diretto.
 8. Nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata nelle modalità descritte, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal R.P.C.T.
 9. Il soggetto (whistleblower) che intenda effettuare una segnalazione potrà accedere al sistema direttamente dal link "*Whistleblowing PA*" pubblicato sul sito istituzionale del Comune senza particolari credenziali in quanto il sistema aprirà automaticamente una maschera interattiva che permetterà, cliccando sul pulsante "**SEGNALA**", di effettuare una segnalazione di un illecito in forma anonima creando per ogni segnalazione un codice univoco che servirà al segnalatore per monitorare la sua comunicazione ed al ricevente di visualizzare le segnalazioni senza poter verificare l'identità del segnalante.
 10. L'invio della segnalazione non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.
 11. Qualora le segnalazioni riguardino il R.P.C.T. stesso, la segnalazione deve essere rivolta direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come descritto al successivo articolo 14.

5. Quando è possibile effettuare la segnalazione

1. È possibile effettuare la segnalazione quando:
 - a. il rapporto giuridico è in corso;
 - b. durante il periodo di prova;
 - c. il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

6. Contenuto della segnalazione

1. Il soggetto (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili in suo possesso per consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. A tal fine, la segnalazione, salve le descritte modalità di presentazione, deve contenere i seguenti elementi:
 - a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima ed esaminata ai sensi del successivo comma);
 - b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
 - d. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto/i 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 o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
2. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RPCT, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.
3. Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore

verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità. Sarà possibile prendere in considerazione tali segnalazioni attraverso canali distinti e differenti da quelli posti in essere per le segnalazioni in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti “whistleblowing”⁵.

7. Esito della segnalazione

1. La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sia essa pervenuta attraverso il canale criptato messo a disposizione da “WhistleblowingPA di cui all’art. 5, oppure oralmente come stabilito dall’articolo 7, comma 2, sono affidate al R.P.C.T. che prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
2. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell’istruttoria nei termini di legge. Nell’ambito della gestione della segnalazione, il R.P.C.T.:
 - a. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - b. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
 - c. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - d. fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
 - e. In caso di evidente e manifesta infondatezza, il R.P.C.T., sulla base di un’analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.
3. Di seguito è meglio descritto l’iter procedurale:

⁵per espressa volontà del legislatore, le segnalazioni anonime non rientrano nel campo di applicazione della presente procedura. Tale assunto è anche evidenziato nella Determinazione ANAC n. 6, del 28 aprile 2015, al punto 2 delle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”, pubblicata in G.U.S.G. n. 110, del 14 maggio 2015, nello specifico: “l’invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto delle presenti Linee guida. In altre parole, le segnalazioni anonime, che pure in casi particolari possono essere oggetto di considerazione da parte dell’A.N.A.C., non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell’art. 54 bis del d.lgs. 165/2001. Si ribadisce che la tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata)”.

- a. Il R.P.C.T., ricevuta la segnalazione, ne cura la registrazione in apposito registro riservato tutelando la riservatezza del segnalante;
 - b. Il R.P.C.T., avvalendosi se possibile della collaborazione di un gruppo di lavoro, da individuarsi a cura dello stesso R.P.C.T., provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti.
 - c. Il R.P.C.T. e i componenti del gruppo di lavoro dedicato se istituito, sono tenuti:
 - I. a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che possa rivelarla. In caso di violazione di tali doveri, ne rispondono, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di Comportamento e per violazione degli obblighi di riservatezza prescritti dalla legge;
 - II. ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi, in tal caso, si astengono dal trattare l'affare e sono tenuti a devolverlo a uno dei due vicesegretari generali il cui ufficio non sia coinvolto nella vicenda.
4. Nel corso dell'istruttoria il R.P.C.T. può chiedere informazioni ad altri Responsabili e dipendenti, che sono tenuti alla massima collaborazione, fornendo i riscontri con la massima celerità e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta. La mancata collaborazione è sanzionabile in via disciplinare. I Responsabili e i dipendenti dovranno mantenere il massimo riserbo in ordine all'identità del segnalante e di ogni altro elemento che possa rivelarla, salvo il consenso espresso di quest'ultimo.
5. Qualora, all'esito della verifica/istruttoria, da completarsi entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il R.P.C.T. provvederà a eseguire ulteriori approfondimenti istruttori o ad adottare i provvedimenti di competenza, da notificare:
- a. al Responsabili del Settore Gestione Risorse Umane e Finanziarie, nonché al Responsabile dell'Area/Settore di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
 - b. agli organi e alle strutture competenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari affinché adottino le eventuali ulteriori azioni ritenute necessarie;
 - c. se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC. In tali eventualità:

- I. nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
 - II. nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
 - III. nell'ambito del 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. Qualora la contestazione 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
6. In ogni caso, qualora il R.P.C.T. debba avvalersi di personale ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere autorizzato al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal R.P.C.T.
 7. È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del R.P.C.T. e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.
 8. Il R.P.C.T. provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.
 9. Il R.P.C.T. rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.
 10. I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

8. Tutela del dipendente pubblico⁶ che segnala illeciti (Whistleblower) ed eventuale responsabilità⁷

1. Secondo quanto stabilito dal d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24, l'identità del segnalante non può essere rivelata.
2. La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower) è diretta a evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze dannose.
3. nell'ambito del procedimento penale che può conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
4. Nell'ambito dell'eventuale procedimento attivato dinanzi alla Corte dei conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
5. In caso di attivazione di 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. Qualora la contestazione 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
6. la segnalazione è sottratta:
 - a. all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, così come previsto dall'art. 54-bis, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - b. all'accesso civico generalizzato previsto dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.
7. Le misure di protezione e tutela si applicano anche⁸:
 - a. al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimaner riservata);
 - b. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

⁶ Vedasi gli "Approfondimenti sull'ambito soggettivo - I soggetti tutelati nel settore pubblico" di ANAC in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito soggettivo § 1.2". Allegato alla presente procedura.

⁷ Vedasi gli "Approfondimenti sulle tutele e misure di sostegno - Le limitazioni di responsabilità penale, civile, amministrativa" di ANAC in "Parte prima - Le tutele e le misure di sostegno § 4.3". Allegato alla presente procedura

⁸ Vedasi gli "approfondimenti sull'ambito soggettivo - Gli altri soggetti tutelati oltre al segnalante, a chi denuncia o chi effettua una divulgazione pubblica" di Anac in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito soggettivo § 1.5". Allegato alla presente procedura.

- c. ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
 - d. agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.
9. Non è punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24.
10. Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 9, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
11. Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.
12. Così come previsto dall'art. 16, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 le misure di protezione previste nel capo III, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 si applicano alle persone di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo quando ricorrono le seguenti condizioni:
- a. al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24;
 - b. la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24.
13. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

14. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al capo III, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.
15. La disposizione di cui all'art. 16, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24

9. Divieto di discriminazione e ritorsione⁹ nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower) - Protezione dalle ritorsioni

1. 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, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi connessi direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Il dipendente pubblico è protetto da eventuali ritorsioni, sia mediante la garanzia dell'anonimato sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa nell'Amministrazione; 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. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli ed in caso di licenziamento a motivi della segnalazione il whistleblower ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.
3. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica

⁹ Vedasi gli "approfondimenti sull'ambito oggettivo - Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC" di Anac in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito oggettivo § 2.3" e gli "approfondimento sulle tutele e misure di sostegno - La configurabilità di una ritorsione" di Anac in "Parte prima - Le tutele e le misure di sostegno § 4.2.1". Allegati alla presente procedura.

o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

4. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del medesimo decreto legislativo, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
5. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24, costituiscono ritorsioni:
 - a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e. le note di merito negative o le referenze negative;
 - f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6. I soggetti di cui all'articolo 3, del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24.

10. Pubblicazioni e trattamento dei dati personali¹⁰

1. La presente procedura è portata a conoscenza di tutto il personale mediante posta elettronica istituzionale e consegnata all'atto di assunzione presso il Comune per il personale neo assunto.
2. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, relativi alla materia oggetto di regolazione di cui al d.lgs. d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.
3. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
4. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
5. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

¹⁰ Vedasi gli "approfondimenti sulle tutele e misure di sostegno - La tutela della riservatezza del segnalante" di Anac in "Parte prima - Le tutele e le misure di sostegno § 4.1.1" e gli "approfondimenti sulle tutele e misure di sostegno - Il trattamento dei dati personali" di Anac in "Parte prima - Le tutele e le misure di sostegno § 4.1.3".

6. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del d.lgs. d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24, determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 51 del 2018.
7. I soggetti di cui all'articolo 4 del d.lgs. d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24 definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.
8. Per la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni si rinvia a quanto indicato nell'art. 14 del d.lgs. 10 marzo 2023 , n. 24.

11. Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni¹¹

1. Il segnalante è tutelato anche nel caso in cui si rivolga all'ANAC e all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.
2. Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate tramite l'apposito portale accessibile all'URL: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, o a diverso portale che l'autorità vorrà attivare, secondo le disposizioni dalla stessa autorità impartite.
3. L'attività di vigilanza anticorruzione dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti.
4. L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)» e successivi provvedimenti, in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) del Comune oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

¹¹ Vedasi gli "Approfondimenti sui canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni – Il canale esterno presso ANAC" di Anac in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni § 3.2". Allegati alla presente procedura.

12. Divulgazione pubblica

1. Secondo quanto stabilito dall'art. 2 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 per "divulgazione pubblica" o "divulgare pubblicamente" si intende l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
2. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 dello stesso d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
3. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

13. Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto si fa rinvio a quanto contenuto nel d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alle disposizioni in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)¹².

¹² Vedasi gli "approfondimenti sull'ambito oggettivo - Le discipline che continuano ad avere applicazione" di Anac in "Linee guida whistleblowing - Parte prima - Ambito oggettivo § 2.1.1". Allegati alla presente procedura.

ALLEGATI:

- a) allegato 1) – informativa privacy;
- b) allegato 2) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito soggettivo § 1.1;
- c) allegato 3) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito soggettivo § 1.2;
- d) allegato 4) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito soggettivo § 1.5;
- e) allegato 5) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito oggettivo § 2.1.1;
- f) allegato 6) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito oggettivo § 2.1.1;
- g) allegato 7) Linee guida whistleblowing - Parte prima – Ambito oggettivo § 2.3, Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.2.1, Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.2.2 e Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.2.3;
- h) allegato 8) Linee guida whistleblowing - Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni § 3.1;
- i) allegato 9) Linee guida whistleblowing - Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni § 3.2;
- j) allegato 10) Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.1.1 e Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.1.3;
- k) allegato 11) Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno § 4.3.

ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALAZIONI ILLECITI (D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24) GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI - COMUNE DI ALONTE

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse pubblico e dell'integrità del Comune, ai sensi delle disposizioni contenute nel d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dai soggetti indicati al punto 1 della procedura.

TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con il Comune commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti indicati al punto 6 della procedura, così come previsto dal d.lgs. d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti, l'ANAC e ogni altro soggetto titolato a trattare i dati relativi al procedimento finalizzato alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower), secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia

I dati personali raccolti sono altresì trattati da eventuale personale del Comune, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dal Comune, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento. L'apposita istanza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è presentata contattando il medesimo presso:

Comune di Alonte (Piazza S. Savina n. 9 – 36045 – Alonte – VI), mail:protocollo@comune.alonte.vi.it.

DIRITTO DI RECLAMO

Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti effettuato attraverso questo sito avvenga in violazione di quanto previsto dalla disciplina in materia di trattamento dei dati personali, hanno il diritto di proporre reclamo o di adire le opportune sedi giudiziarie.