



COMUNE DI CUVEGLIO

PROVINCIA DI VARESE

DIRETTIVA DEL RESPONSABILE

DELLA PREVENZIONE E DELLA TRASPARENZA

Oggetto : Misura di attuazione del PTPCT – Direttiva sulle linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing policy)

La presente direttiva si propone di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti del Comune di Cuveglio, allo scopo far emergere fenomeni di corruzione, nell'ampia accezione data a quest'ultimo termine dalla normativa anticorruzione.

L'istituto della segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti pubblici, noto come whistleblowing, è previsto dall'art. 54-bis del D.lgs. n.165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introdotto ex novo dalla Legge n.190/2012. Esso prevede specifiche forme di tutela per i soggetti che per via della loro denuncia potrebbero essere oggetto di ritorsione.

La successiva legge n. 179 del 2017 ha modificato l'art. 54-bis, modificando il destinatario della segnalazione all'interno del Comune, che non è più il superiore gerarchico, ma il responsabile della prevenzione della corruzione, e ha chiarito che nel concetto di dipendente pubblico non rientrano solo i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, ma anche i lavoratori e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture. Inoltre ha rafforzato le modalità di tutela del segnalante. A titolo solo esemplificativo: non deve essere oggetto di azioni ritorsive che possano collegarsi alla segnalazione, l'identità del segnalante non deve essere rivelata; non è concesso l'accesso alla segnalazione ex legge 241/1990.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il D.lgs. n.24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.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. Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un

modello organizzativo ex D.lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

Da ultimo, il D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023, che ha dato attuazione alla direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

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

Il whistleblowing è una misura generale organizzativa di prevenzione della corruzione, compresa tra le misure obbligatorie al PTPCT 2024/2026.

Vale la pena di precisare che, per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva, che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari).

Si intende per "whistleblower" colui che segnala l'illecito o la irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Allo scopo di tutelare il dipendente che segnala, occorre regolamentare le procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

L'attività del segnalante è, quindi particolarmente rilevante perché ha l'effetto di contrastare i fenomeni corruttivi, ma non deve riguardare le lamentele di carattere personale del segnalante.

La presente direttiva mira a delineare una procedura attraverso la quale, in ottemperanza alle linee guida ANAC n.6 del 28 aprile 2015, si garantisca la protezione del segnalante, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

Più precisamente:

- I destinatari delle segnalazioni
- L'oggetto e i contenuti della segnalazione
- Le modalità di trasmissione delle segnalazioni
- Le forme di tutela, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa

Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione. Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio.

La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

Ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023, tra i soggetti legittimati a effettuare segnalazioni rientrano:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato

Quando effettuare la segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o di altre fasi precontrattuali
- Durante il periodo di prova
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico sulle informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati)

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Soggetti e contenuto della segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del soggetto segnalante che intende denunciare l'illecito o l'irregolarità, è il **Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)**. Il RPCT può essere coadiuvato da soggetti del suo gruppo di supporto specificamente nominati in atto interno.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 (a titolo esemplificativo, si tratta di reati: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di 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.
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es.: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato)
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non potendo redigere una lista di reati oggetto di segnalazione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- Che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto od omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale turbata libertà delle procedure di gara, truffa, furto, minaccia...)
- Che costituiscono violazioni al Codice di comportamento, vigente in Comune
- Che configurano illegittimità o illeciti amministrativi che possono comportare danni patrimoniali all'Ente o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività, situazioni di abuso di potere al fine di ottenere vantaggi privati, fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni,)

Il segnalante non deve usare l'istituto del whistleblowing per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro i superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o servizi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi.

Le condotte illecite segnalate, comunque devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro

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

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire ai Servizi competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare deve:

- Descrivere il fatto (condotta, evento)
- Indicare l'autore del fatto (che permettano di identificarlo senza dubbio)

- Indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
- Fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti e sposti

In calce alla segnalazione deve essere apposta indicazione del luogo, data e forma del segnalante.

In ogni caso non è però necessario che il segnalante sia completamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime anche se recapitate nel modo indicato dalla presente direttiva, ma trattate analogamente ad altre segnalazioni anonime. Potranno essere prese in considerazione per ulteriori verifiche, solo se fanno riferimento a fatti di gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

I canali per le segnalazioni

Il Comune mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura:

Canali interni di segnalazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 24/2023:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazioni pubbliche

Si precisa, però, che la scelta del canale non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower (segnalante), **in quanto in via prioritaria è favorito il canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 34/2023, è possibile utilizzare la segnalazione esterna.**

o CANALE INTERNO:

Per le segnalazioni attivate in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Le segnalazioni sono gestite dal Responsabile della prevenzione della corruzione, infatti il questionario utilizzabile sulla piattaforma, al momento dell'invio, viene ricevuto alla sua email dedicata: corruzione@comune.cuveglio.va.it

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

- CANALE ESTERNO (GESTUTO DIRETTAMENTE DA ANAC)

*** solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 34/2023, è possibile utilizzare la segnalazione esterna.**

Di seguito si elencano le condizioni:

- L'Amministrazione non ha attivato il canale interno, obbligatorio, o non è conforme
- Il segnalante ha già effettuato la segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o potrebbe determinare una ritorsione nei suoi confronti
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna, questa costituirebbe un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

- DIVULGAZIONE PUBBLICA

- **solo al ricorrere di una delle condizioni* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 34/2023:**
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e una segnalazione esterna ed, in particolare, la segnalazione esterna non ha avuto seguito nei termini stabiliti
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione interna, questa costituirebbe un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- Il segnalante ha fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna può comportare rischio di ritorsioni o possa non avere seguito efficace (prove occultate o distrutte; possibile collusione del ricevente la segnalazione o suo coinvolgimento)
- Il segnalante deve, comunque, avere fondato motivo per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate pubblicamente o denunciate siano vere

Modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'Ente

Ai sensi dell'art. 4 co. 5 del d.lgs. n. 24/2023, "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 la gestione del canale di segnalazione interna". Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (in seguito il "RPCT"), ha il compito di gestire i canali di segnalazione interna di cui sopra. Una volta che abbia ricevuto una segnalazione rientrante nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 24/2023, il RPCT deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui il RPCT ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire 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.

Cosa serve

Al fine di presentare una segnalazione interna, oltre agli altri canali indicati sopra l'Ente offre la possibilità di utilizzare la **piattaforma Legal Whistleblowing**.

L'accesso alla piattaforma non necessita di iscrizione e le segnalazioni caricate possono essere visualizzate e gestite dal solo responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

La piattaforma Legal Whistleblowing offre i più alti standard di sicurezza informatica e riservatezza delle informazioni richieste dal d.lgs. n. 24/2023 e dalla normativa in protezione dei dati personali, e in particolare dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). L'utilizzo di un protocollo di crittografia garantisce la protezione dei dati identificativi dell'identità del segnalante.

Inoltre, il segnalante, dopo aver effettuato la segnalazione riceve un codice identificativo univoco dalla piattaforma che gli permette di dialogare con il RPCT in modo anonimo e diretto.

Grazie all'utilizzo del protocollo di crittografia il livello di riservatezza è dunque aumentato rispetto alle tradizionali modalità cartacea o orale di effettuazione della segnalazione. Per tale motivo si consiglia di utilizzare esclusivamente la piattaforma informatica. D'altro canto, l'utilizzo della piattaforma informatica garantisce anche una maggiore celerità di trattazione delle segnalazioni, a garanzia di una più efficace tutela del segnalante.

Istruzioni per l'uso della piattaforma Legal Whistleblowing

- È possibile accedere all'applicazione tramite l'URL nella scheda "Accedi al servizio"
- Registrando la segnalazione sulla piattaforma, si otterrà un codice identificativo univoco, key code, che dovrà utilizzare per "dialogare" con il RPCT in modo diretto e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Rete TOR

A maggior tutela dell'identità del segnalante, la piattaforma è utilizzabile anche tramite **rete TOR** attraverso link indicato nella homepage della piattaforma. Per accedere alla piattaforma tramite rete TOR è necessario dotarsi di apposito browser scaricabile al seguente link: <https://www.torproject.org/it/>.

La **rete TOR** garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato degli estremi delle trasmissioni medesime tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente (per approfondimenti <https://www.torproject.org/it/>).

Attività di accertamento delle segnalazioni

Entro 7 giorni, il RPCT conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Il RPCT, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo dell'attività.

Il RPCT, nel rispetto della riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il Responsabile può avvalersi di collaboratori, i quali sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il Responsabile.

Il contenuto della segnalazione potrà essere trasmesso, a cura del RPCT, ad altri soggetti interessati per consentire le loro valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al RPCT entro e non oltre 30 giorni.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il RPCT comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il RPCT invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Nel caso di mancato riscontro nei termini previsti il segnalante può effettuare una segnalazione ad ANAC. Tutte le informazioni sono disponibili sul sito internet di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>) nella sezione dedicata alle segnalazioni whistleblowing.

Ai sensi dell'art. 14 co. 1 del d.lgs. n. 24/2023, "le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione".

Qualora all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti infondata il RPCT archivia la segnalazione.

Qualora, invece, risulti fondata, in tutto o in parte, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Il Responsabile dell'Area, oltre al rimprovero verbale, procede all'avvio del procedimento, direttamente l'ufficio procedimenti disciplinari

Resta inteso che è impregiudicato e autonomo rispetto alla procedura di cui si tratta, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti e di segnalazione, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei Conti, all'ANAC, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito il segnalante entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione

Tutela del segnalante- Riservatezza e anonimato

Protezione della riservatezza delle persone segnalanti

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) non possono essere esercitati qualora dal loro esercizio derivi un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del segnalante, ai sensi dell'art. 2-undecies del d.lgs. n. 196/2003;

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Segnalazioni anonime e loro trattazione

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non whistleblowing.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni. L'Ente è dunque tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante - o chi abbia sporto denuncia - comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive in conseguenza di una segnalazione o denuncia anonima.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono diversamente coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del whistleblower può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare contro il denunciato solo nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere a seguito di audizione ovvero di memorie difensive che l'interessato produce nel procedimento disciplinare.

Inoltre un altro motivo di rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile

e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54-bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e seguenti modificazioni.

Il Responsabile di Area che riceve da un dipendente, ai sensi dell'art. 54-bis del citato decreto legislativo, in qualità di superiore gerarchico, l'informazione di un illecito o di un'irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo ad effettuare la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Segnalazione di discriminazioni

I dipendenti che segnalano al RPCT condotte illecite o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione all'ANAC o alle OOSS aziendali.

L'ANAC in forma il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti di competenza.

Il Comune promuove, a tutela del segnalante, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione, formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito di percorsi sull'etica pubblica e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato dalla Giunta Comunale di questo Ente, oltre al DPR n. 62/2013.

Sanzioni

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il Responsabile di Area risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Perdita delle tutele del segnalante

Le tutele non sono garantite 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.

Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile nell'ambito del procedimento penale e nel procedimento davanti alla Corte dei Conti, nei casi previsti per legge.

Le violazioni della presente direttiva configurano responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

Segnalazione di discriminazioni/divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, posto in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

L'art. 16 del D.Lgs. 34/2023, a cui si rimanda, riporta un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

I dipendenti che effettuano la segnalazione condotte illecite o irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una misura discriminatoria deve darne comunicazione all'ANAC o alle OOSS aziendali.

L'ANAC in forma il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti di competenza.

Il Comune promuove, a tutela del segnalante, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione, formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito di percorsi sull'etica pubblica e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato dalla Giunta Comunale di questo Ente, oltre al DPR n. 62/2013.

La gestione dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

Inoltre, 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.

Per i dettagli della procedura sopraesposta si rimanda alla apposita pagina del sito web del Comune di CUVEGLIO al link:

https://www.comune.cuveglio.va.it/servizi/educazione_e_formazione/servizio_42.html

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing potrà essere sottoposta a revisione periodica.

IL SEGRETARIO GENERALE (RPCT)

Dott.ssa Michelina Di Matteo

Rev.26.03.2025