

Comune di Carbonara al Ticino



**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITA' E DISCIPLINA
DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO
CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

(WHISTLEBLOWING POLICY)

Adottato con Deliberazione di G.C. n. 113 del 22.12.2023

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
PREMESSA	5
1 – Chi può effettuare la segnalazione e nei confronti di chi.....	5
2 - Ambito Soggettivo. Chi è tutelato in caso di segnalazione	6
3 - Ambito oggettivo: Oggetto delle segnalazioni	6
4 - A chi e come presentare la segnalazione (RPCT)	7
5 - Contenuto delle segnalazioni	8
6 - Gestione ed esito delle segnalazioni	9
7 - Forme di tutela del whistleblower	10
8 – Segreto d’ufficio	11
9 - Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.....	11
10 - Responsabilità del whistleblower	11
11 - Pubblicazioni	12
12 - Segnalazioni all’ANAC e ad altri soggetti esterni	12
ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY.....	13

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Art. 54-bis D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- **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);
- **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 con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;
- **Determinazione ANAC n. 06 del 28/04/2015** (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower);
- **Comunicato del Presidente Anac 05/09/2018** (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. 30.5.2001, n. 165 – c.d. whistleblowers);
- **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** del Comune di Carbonara al Ticino approvato, con riferimento al triennio 2023/2025, con Delibera di Giunta Comunale n. 28 del 28/03/2023;
- **Riferimenti Normativi ANAC:**

<i>Ipotesi</i>	<i>Riferimento normativo</i>	<i>Pronunce dell'ANAC pubblicate</i>
Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione	Articolo 3 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 306/2020 Delibera n. 685/2020 Delibera n. 782/2020 Delibera n. 121/2022
Inconferibilità di incarichi per provenienza da enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione di destinazione o per pregresso svolgimento di attività professionale in favore della medesima	Articolo 4 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 150/2020 Delibera n. 376/2021 Delibera n. 630/2021 Delibera n. 669/2021 Delibera n. 676/2021 Delibera n. 161/2022 Delibera n. 272/2022 Delibera n. 326/2022

Inconferibilità di incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati	Articolo 5 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 237/2020 Delibera n. 713/2020
Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale	Articolo 7 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 445/2020 Delibera n. 65/2021 Delibera n. 207/2021 Delibera n. 271/2021 Delibera n. 386/2021 Delibera n. 399/2021 Delibera n. 400/2021 Delibera n. 439/2021 Delibera n. 491/2021 Delibera n. 507/2021 Delibera n. 677/2021 Delibera n. 691/2021 Delibera n. 157/2022 Delibera n. 159/2022 Delibera n. 244/2022 Delibera n. 296/2022
Incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali	Articolo 9 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 211/2020
Incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali	Articolo 11 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 64 /2021 Delibera n. 256/2022
Incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali	Articolo 12 del d.lgs. n. 39/2013	Delibera n. 580/2021 Delibera n. 105/2022 Delibera n. 286/2022

PREMESSA

Definizione di WHISTEBLOWING alla luce della nuova normativa.

Secondo quanto stabilito dal rinnovato articolo 54-bis 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 (art. 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), con determinazione n. 06 del 28 aprile 2015 ha approvato le "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnale illeciti (c.d. Whistleblower).

La normativa è stata potenziata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 entrata in vigore il 29 dicembre 2017 che 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), nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 08 giugno 2001, n. 231 ed ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Ai fini della disciplina del whistleblowing, per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, 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'art. 2359 del codice civile. La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (art. 54-bis, comma 2).

La segnalazione deve essere fatta "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione" e con essa il dipendente contribuisce all'emersione degli illeciti e delle situazioni pregiudizievoli per la collettività.

In tali ipotesi, il dipendente è protetto da eventuali ritorsioni, sia mediante la garanzia dell'anonimato, sia mediante la tutela della sua posizione lavorativa nell'Amministrazione.

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 179/2017 e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Carbonara al Ticino 2023/2025 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 28 del 28/03/2023.

In particolare vengono qui di seguito fornite indicazioni sull'ambito di applicazione dell'istituto e sulle tutele garantite ai segnalanti.

1) – Chi può effettuare la segnalazione e nei confronti di chi

Le segnalazioni possono essere effettuate da coloro che, in ragione del proprio rapporto di lavoro presso il Comune di Carbonara al Ticino, vengono a conoscenza di condotte illecite, in particolare:

- a)** il Segretario generale;
- b)** i dipendenti di ruolo e i tirocinanti;
- c)** i componenti del Servizio di controllo interno;
- d)** i consulenti esterni;

- e) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune di Carbonara al Ticino;
- f) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Carbonara al Ticino.

Le segnalazioni possono essere effettuate nei confronti di:

- a) il Segretario Comunale;
- b) i dipendenti di ruolo del Comune di Carbonara al Ticino e i tirocinanti;
- c) i componenti del Servizio di controllo interno;
- d) i consulenti esterni;
- e) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune di Carbonara al Ticino;
- f) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Carbonara al Ticino, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Comune di Carbonara al Ticino.
- g) 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.

2) - Ambito Soggettivo. Chi è tutelato in caso di segnalazione

Le norme in materia di whistleblower si applicano a tutti i dipendenti del Comune di Carbonara al Ticino, assunti a tempo determinato o indeterminato, compreso il personale che collabora occasionalmente con gli uffici comunali per lo svolgimento di stage formativi (art. 54-bis, comma 2).

Sono assimilati ai dipendenti anche i dipendenti, assunti a tempo determinato o indeterminato, delle società partecipate dal Comune di Carbonara al Ticino e degli Enti controllati.

Sono altresì assimilati ai dipendenti, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in appalto per conto dell'Amministrazione comunale.

3) - Ambito oggettivo: Oggetto delle segnalazioni

L'oggetto delle segnalazioni, meritevoli di tutela e rientranti nell'ambito di applicazione della legge, non è individuato in modo tassativo o rigido.

La segnalazione può riguardare tutte le condotte ritenute illecite riferite a comportamenti che danneggiano o possono danneggiare l'interesse pubblico o l'immagine della pubblica amministrazione. Tra queste in particolare si rilevano:

- ✓ le condotte riconducibili in astratto a reati contro la pubblica amministrazione ai sensi del Libro II – Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo, peculato di cui all'art. 314 c.p., malversazione a danno dello Stato di cui all'art. 316 bis c.p., concussione di cui all'art. 317 c.p., corruzione per l'esercizio della funzione di cui all'art. 318 c.p., corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio di cui all'art. 319 c.p., rifiuto o omissione d' atti di ufficio di cui all'art. 328 c.p.,

turbata libertà degli incanti di cui all'art. 353 c.p., frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p.).

- ✓ le condotte in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri un abuso, a fini di vantaggio personale, delle funzioni o delle mansioni svolte (a mero titolo esemplificativo la violazione delle regole del Codice di Comportamento, la violazione dei doveri di riservatezza, di astensione in caso di conflitto di interessi, del segreto d'ufficio e di altre irregolarità procedurali).

Sono situazioni che il segnalante ha conosciuto "in ragione del rapporto di lavoro", da intendersi in senso lato e quindi anche non relative all'ufficio di appartenenza.

Non sono invece riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del whistleblower:

- ✓ 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.
- ✓ 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 Dirigente d'Ufficio o all'Ufficio Personale oppure, per quanto di competenza, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG);

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 e 362 c.p. e dell'art. 331 c.p.p. 3.

4) - A chi e come presentare la segnalazione (RPCT)

Il Comune di Carbonara al Ticino 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.

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).

A fronte di quanto sopra il Comune di Carbonara al Ticino ha aderito al progetto "**Whistleblowing PA - Il sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione**" che nasce dalla volontà di "Transparency International Italia" e di "Whistleblowing Solutions" di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni una piattaforma informatica gratuita per dialogare con i segnalanti, frutto dell'esperienza pluriennale delle due associazioni in questo settore.

La piattaforma, basata sul software *GlobaLeaks*, permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo.

Il whistleblower potrà accedere al sistema direttamente dal link "**Whistleblowing PA**" pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Carbonara al Ticino 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 formato da 16 caratteri che servirà al segnalatore per monitorare la sua comunicazione ed al ricevente di visualizzare le segnalazioni senza poter verificare l'identità del segnalante.

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.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT stesso, la segnalazione deve essere rivolta direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, come descritto al successivo paragrafo 12.

5) - Contenuto delle segnalazioni

Il 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 sua presentazione, deve contenere i seguenti elementi:

- 1) 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);
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che avrebbe/ro posto/i in essere i fatti segnalati;
- 5) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 6) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 7) ogni altra informazione o documento che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità descritte nella presente comunicazione, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità. Tuttavia l'Autorità prenderà in considerazione tale segnalazione attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni in materia di whistleblowing, non rientrando le stesse, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis, d.lgs. n. 165/2001. Ciò perché, come evidenziato al punto 2 della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala*

illeciti (c.d. whistleblower)”, pubblicata anche in G.U.S.G. n. 110 del 14 maggio 2015, la tutela prevista da tale disposizione “non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell’ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo”.

6) - Gestione ed esito delle segnalazioni

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede 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.

Di seguito l’iter procedurale:

- Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ne cura la registrazione in apposito registro riservato tutelando la riservatezza del segnalante.
- Il RPCT, avvalendosi della collaborazione di un gruppo di lavoro, **da individuarsi nella figura del Responsabile PO addetta alle attività di supporto per l’anticorruzione**, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti.
- Il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato sono tenuti 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.

Sono tenuti altresì 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.

Nel corso dell’istruttoria il RCPT può chiedere informazioni ad altri Dirigenti/Responsabili PO 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. È evidente che anche in tale occasione i dirigenti ed 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.

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 Responsabile provvederà a trasmettere l’esito dell’accertamento per approfondimenti istruttori o per l’adozione dei provvedimenti di competenza:

- al Segretario Comunale in qualità di UPD dell’autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- agli organi e alle strutture competenti dell’Autorità affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela del Garante;
- se del caso, all’Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all’ANAC. In tali eventualità:
 - ✓ 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.

In ogni caso, qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Autorità ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere autorizzato (ai sensi del GDPR - Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 101/2018) 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 RPCT. È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT 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. Il RPCT provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. 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.

7) - Forme di tutela del whistleblower

In linea di principio, "l'identità del segnalante non può essere rivelata".

La tutela del whistleblower è diretta a evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze dannose.

Tuttavia, 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".

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".

In caso di attivazione di procedimento disciplinare presso l'Autorità, "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" (art. 54-bis, comma 3).

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4). A maggior ragione deve ritenersi che essa sia sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal d.lgs. n. 33/2013.

Le tutele previste dall'articolo 54-bis "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o

diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 54-bis, comma 9).

8) – Segreto d’ufficio

Per quanto concerne la *“disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”*, l’articolo 3 della legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell’articolo 54-bis, *“il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all’articolo 2105 del codice civile”* (art. 3, comma 1). Tale disposizione non si applica nel caso in cui l’obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l’ente, l’impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

“Quando notizie e documenti che sono comunicati all’organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d’ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine” (art. 3, comma 3).

9) - Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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. 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 (54-bis, comma 6). È a carico della Pubblica Amministrazione dimostrare che le misure ritenute discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

“... L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo (whistleblower), nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (Art. 54bis, comma 1). Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione della gestione delle segnalazioni, si intendono altresì incaricati del trattamento dei dati personali nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di trattamento dei dati personali.

10) - Responsabilità del whistleblower

Le tutele di cui al punto 9 non sono garantite nei casi in cui, anche con sentenza di primo grado, sia accertata la responsabilità penale del whistleblower per i reati di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale ovvero ne sia dichiarata la responsabilità civile, sempre in

relazione alla segnalazione, nei casi di dolo e colpo grave come sanzionato dall'art. 2043 c.c., ovvero nell'ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo di scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e, ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in esame.

11) - Pubblicazioni

Il presente regolamento è portato a conoscenza di tutto il personale.

Il presente regolamento, nonché le informazioni rese ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 ad integrazione delle presenti istruzioni sono pubblicati nella sul sito istituzionale dell'Ente e nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente.

Con l'**allegato 1)**, nel rispetto del principio di trasparenza, si intende fornire agli interessati le informazioni di cui all'art. 13 del Regolamento in relazione ai trattamenti dei dati personali necessari per assolvere gli specifici obblighi derivanti dalla legge ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

12) - Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni

Il segnalante è tutelato anche nel caso in cui si rivolga all'**ANAC** e all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate tramite l'apposito portale accessibile all'URL <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Registrando la segnalazione, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

L'attività di vigilanza anticorruzione dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti.

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)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione 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.

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 (ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001) GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI - COMUNE DI CARBONARA AL TICINO.

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 dell'integrità del Comune di Carbonara al Ticino, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, 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 di Carbonara al Ticino 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.

DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l'ANAC.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale del Comune di Carbonara al Ticino, 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 di Carbonara al Ticino, 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 (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è presentata contattando il medesimo presso il Comune di Carbonara al Ticino (Via Roma n. 16, 27020, Carbonara al Ticino).

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 dal Regolamento, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento).