

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

**INDICE**

**RIFERIMENTI NORMATIVI**.....

**PREMESSA** .....

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

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

**3. Ambito oggettivo: Oggetto delle segnalazioni** .....

**4. A chi e come presentare la segnalazione (RPCT)** .....

**5. Contenuto delle segnalazioni**.....

**6. -Gestione ed esito delle segnalazioni** .....

**7- Forme di tutela del whistleblower**.....

**8. Segreto d'ufficio**.....

**9.- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**.....

**10- Responsabilità del whistleblower** .....

**11-Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni** .....

**12 - Pubblicazioni**.....

**ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY**.....

## 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;
- **D. LGS. 24 del 10.3.2023**, Attuazione Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- **Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015** (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower);
- **Comunicato del Presidente Anac 5/9/2018** (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).

## 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. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnali 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 8 giugno 2001, n. 231 ed ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Più di recente con il D. LGS. 24 del 10.3.2023, riguardante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, sono state stabilite nuove regole in merito all'istituto del whistleblowing, ovvero in tema di segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista, sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

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 D. LGS. 24/2023 ha ampliato l'ambito di applicazione sia sotto il profilo oggettivo, in quanto aumentano le condotte meritevoli di segnalazione (incluse le violazioni che possano ledere gli interessi dell'Unione Europea oltre a quelle relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione), che sotto il profilo soggettivo, rientrando nella tutela anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori e differenziando inoltre gli enti destinatari della nuova disciplina in "soggetti del settore pubblico" e "soggetti del settore privato".

Rispetto alle norme preesistenti, che contemplavano il solo uso di canali di segnalazione interni, il decreto introduce ulteriori modalità attraverso cui il whistleblower può comunicare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza, prevedendone una esterna, predisposta e gestita dall'ANAC.

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 n. 179/2017, al D.LGS. 24/2023 e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Giaveno.

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 Giaveno, **vengano a conoscenza di condotte illecite**, in particolare:

- a) dal Segretario generale;
- b) dai dipendenti di ruolo e i tirocinanti;
- c) dai componenti del Servizio di controllo interno;
- d) dai consulenti esterni;
- e) dai dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune di Giaveno;
- f) dai lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Giaveno.

**Le segnalazioni possono essere effettuate nei confronti di:**

- a) il Segretario Generale;
- b) i dipendenti di ruolo del Comune di Giaveno 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 Giaveno;
- f) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Giaveno, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Comune di Giaveno.

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 Giaveno, 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 Giaveno 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 casi 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 Responsabile 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 Giaveno 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 Giaveno 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.

Con le segnalazioni inviate attraverso questa nuova piattaforma online, raggiungibile all'URL <https://comunegiaveno.whistleblowing.it/>, attivata dal Comune di Giaveno, viene garantita massima sicurezza in quanto:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Il whistleblower potrà accedere al sistema direttamente dal link "**Whistleblowing PA**" pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Giaveno 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.

Per inviare una segnalazione o per maggiori informazioni, è possibile accedere alla sezione dedicata presente sul sito [www.comune.giaveno.to.it](http://www.comune.giaveno.to.it) nell'area amministrazione trasparente, sezione altri contenuti. Il progetto WhistleblowingPA, è visionabile sul sito [www.whistleblowing.it](http://www.whistleblowing.it).

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; dà riscontro dell'avvenuta ricezione entro sette giorni.

Il RPCT provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti.

Il RPCT ed eventualmente i componenti del gruppo di lavoro dedicato, qualora costituito, 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 al vicesegretario generale il cui ufficio non sia coinvolto nella vicenda.

Nel corso dell'istruttoria il RPCT può chiedere informazioni ad altri 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 responsabili 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 90 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 Responsabile PO del Settore Gestione Risorse Umane e Finanziarie, nonché al Responsabile di Posizione Organizzativa dell'Area di appartenenza 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-quadaterdecies 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. 54-bis, comma 1). Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella 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 od intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in esame.

## **11- 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, che attiverà idonei sistemi di ricevimento delle segnalazioni e darà riscontro al whistleblower, sono previste in una serie di ipotesi, in particolare quando il segnalante:

- opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione
- o quando la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate tramite l'apposito portale accessibile all'URL:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Registrandone 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.

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto.

In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile sanzioni amministrative pecuniarie qualora:

- siano state commesse ritorsioni, o qualora si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata o che l'obbligo di riservatezza sia stato violato;
  - non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, o l'adozione delle procedure non sia conforme alle disposizioni del decreto.
- Viene previsto anche uno specifico regime di responsabilità per il segnalante nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o calunniose, commesse con dolo o colpa grave.

Risulta dunque necessaria l'attivazione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri per permettere a chi opera con l'Ente di poter comunicare condotte illecite di natura amministrativa, contabile, civile o penale (riciclaggio, corruzione, etc.). In caso di mancato adeguamento, si potrà infatti incorrere in sanzioni fino a 50.000 euro.

La normativa prevede l'ulteriore possibilità di segnalare gli illeciti mediante divulgazioni pubbliche, al verificarsi di specifiche situazioni ed in particolare qualora si siano precedentemente effettuate una segnalazione interna e una esterna (o direttamente una segnalazione esterna) oppure si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o che la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito.

## **12 - Pubblicazioni**

La presente procedura è portata a conoscenza di tutto il personale mediante posta elettronica istituzionale.

La presente procedura, 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.

## 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 GIAVENO

#### **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 Giaveno, 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 Giaveno 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 Giaveno, 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 Giaveno, 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 Giaveno (Via F. Marchini 1, Giaveno).

#### **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).