



COMUNE DI VILLESSE

**ATTO ORGANIZZATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL
WHISTLEBLOWING**

Approvato con delibera di Giunta comunale n. 60 dd. 05/08/2024

SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
2.	AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ SEGNALARE.....	3
3.	AMBITO OGGETTIVO: COSA SI PUÒ SEGNALARE.....	4
4.	QUANDO SI PUÒ SEGNALARE	5
5.	CANALI DI SEGNALEZIONE.....	5
5.1	CANALE INTERNO	5
5.1.1	UTILIZZO PIATTAFORMA INFORMATICA.....	5
5.1.2	FORMA ORALE	5
5.1.3	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
5.1.4	GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE.....	6
5.2	SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC.....	7
5.3	DIVULGAZIONE PUBBLICA	7
5.4	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	8
6.	LE TUTELE DEL SEGNALANTE, C.D. WHISTLEBLOWER E AMPLIAMENTO MISURE DI PROTEZIONE	8
7.	ALTRI SOGGETTI TUTELATI	9
8.	PERDITA DELLE TUTELE	9
9.	SANZIONI APPLICABILI DA ANAC	9
10.	CLAUSOLA DI CHIUSURA.....	9

1. PREMESSA

La Legge n. 190/2012, c.d. *“Legge anticorruzione”* ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico l’istituto del c.d. *whistleblowing*, che si sostanzia in una disciplina di tutela per il dipendente pubblico (c.d. *whistleblower*) che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937 – c.d. *“Direttiva Whistleblowing”* – raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina, ampliano la portata oggettiva (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni) e soggettiva (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione, i c.d. *whistleblowers*), individuando canali di segnalazione diversificati e prevedendo una serie di garanzie nei confronti dei segnalanti, al fine di **incentivare il ricorso alle segnalazioni** in quanto il legislatore si è reso conto che nessuno, meglio di chi opera quotidianamente all’interno della PA, è in grado di accorgersi e di segnalare eventuali comportamenti delittuosi o semplicemente contrari ai doveri professionali.

In merito è intervenuta anche l’**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** che, con la **delibera n. 311 del 12 luglio 2023**, ha dettato le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. Le menzionate linee guida aggiornano e compendiano le precedenti disposizioni di cui alla Delibera ANAC n. 469 dd. 9 giugno 2021.

Al fine di concretizzare le esigenze di tutela di riservatezza che la norma richiede, si rende necessaria una **ridefinizione delle modalità operative attraverso le quali possono essere presentate le segnalazioni** in questione. Con il presente provvedimento si forniscono indicazioni organizzative, operative e di protezione per il dipendente o collaboratore del Comune che intenda segnalare illeciti in attuazione del nuovo dettato normativo di cui al D.Lgs. 24/2023. Le informazioni saranno consultabili anche all’interno dell’apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente *“Altri contenuti>Prevenzione della Corruzione>Segnalazioni di illecito-Whistleblowing”*.

2. AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ SEGNALARE

Il Decreto definisce *“persona segnalante”* la persona fisica che effettua una segnalazione, alle autorità competenti a riceverla, di informazioni sulle violazioni, acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

La segnalazione può essere effettuata da:

- dipendenti del Comune;
- dipendenti di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico del Comune ai sensi del Codice Civile;
- dipendenti delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso il Comune;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore del Comune;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Comune;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Comune;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Comune;
- partecipanti alle procedure concorsuali e/o di selezione;
- dipendenti in prova;

- pensionati ed altri soggetti il cui rapporto di lavoro con il Comune sia cessato per qualunque motivo (dimissioni, licenziamento, distacco, comando, aspettativa, etc.).

3. AMBITO OGGETTIVO: COSA SI PUÒ SEGNALARE

L'art. 1, comma 1, del decreto dice espressamente che la segnalazione deve riferirsi a *“violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”*.

Il concetto di **“condotta illecita”**, quindi, è più esteso del termine *“reato”* e comprende qualunque tipo di illecito, sia penale che civile, amministrativo, contabile o disciplinare. Ma non solo; esso comprende anche la violazione di regole comportamentali dettate dal Codice di Comportamento Nazionale o dal Codice di Comportamento del Comune.

A solo **titolo esemplificativo e non esaustivo**, si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni dell’Ente sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all’Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine all’Ente;
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell’Ente, l’utilizzo di beni per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l’Ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all’ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l’Ente.

La conoscenza del fatto segnalato deve essere avvenuta **“in ragione del rapporto di lavoro”**, e dunque riguarda sia fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dell’espletamento dell’attività lavorativa, pure in modo casuale. Tuttavia, la segnalazione della condotta illecita deve essere effettuata al fine di tutelare *“l’interesse pubblico e l’integrità della pubblica amministrazione”*. Sono quindi **escluse** le segnalazioni effettuate per interesse personale, per animosità, per vendetta, per invidia, i semplici sospetti senza fondamento effettivo o le c.d. *“voci di corridoio”* o le insoddisfazioni e recriminazioni personali verso un proprio collega o un superiore gerarchico

Il whistleblower può segnalare le seguenti circostanze:

- Violazioni già commesse;
- Violazioni che, ragionevolmente sulla base di elementi concreti, potrebbero verificarsi in futuro;
- Fondato sospetto che una violazione sia stata o sarà commessa;
- Tentativi di occultare tali violazioni.

È possibile inoltre segnalare anche le **misure ritorsive** subite in ragione della segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come se volesse significare una sorta di punizione o vendetta, oppure per ottenere un effetto deterrente per il futuro e per altri dipendenti.

Il comma 4 dell’art. 17 del Decreto riporta, a titolo esemplificativo, alcuni comportamenti che possono configurarsi come atti ritorsivi e ne riporta alcuni: licenziamento, sospensione, cambiamento del luogo di lavoro o delle funzioni, note di merito negative ingiustificate, misure disciplinari adottate, discriminazioni, etc.

4. QUANDO SI PUÒ SEGNALARE

La segnalazione può essere effettuata:

- in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico con l'Amministrazione Comunale;
- prima dell'inizio del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico (ad esempio, se con la segnalazione si fa riferimento ad informazioni raccolte durante la fase di selezione o precontrattuale);
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

- Canale interno (artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023)
- Canale esterno gestito da ANAC (art. 7 del D.Lgs. 24/2023)
- Divulgazione pubblica (art. 15 del D.Lgs. 24/2023)
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

5.1 CANALE INTERNO

La segnalazione interna viene inviata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) secondo le seguenti modalità, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

5.1.1 UTILIZZO PIATTAFORMA INFORMATICA

L'Amministrazione comunale ha adottato una piattaforma informatica specifica per adempiere agli obblighi normativi. La segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario. Al momento dell'invio, il segnalante riceve un **codice numerico** che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (PC, tablet, smartphone) sia dall'interno che dall'esterno dell'ente. Per controllare l'eventuale presenza di segnalazioni la piattaforma viene costantemente monitorata. Gli eventuali contatti con il *whistleblower*, compresa la richiesta di possibili integrazioni o precisazioni, avverranno solo attraverso la piattaforma informatica.

La piattaforma informatica è accessibile al seguente link: [Comune di Villesse \(whistleblowing.it\)](https://comune.villesse.it/whistleblowing)

5.1.2 FORMA ORALE

Chiedendo un **incontro diretto** al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), che verrà fissato dal RPCT entro il termine di 30 giorni dalla richiesta.

Il Responsabile documenta la segnalazione mediante la redazione di un verbale procedendo come segue:

- Redazione del verbale in presenza del segnalante;
- Sottoscrizione del verbale da parte di entrambi i soggetti;
- Accesso alla piattaforma informatica e compilazione del questionario di segnalazione per mano del RPCT, in collaborazione ed in presenza del segnalante;
- Consegna al segnalante del key code generato e del verbale precedentemente redatto come ricevuta di quanto caricato sul portale;
- Ogni successiva comunicazione avverrà mezzo piattaforma informatica.

Nessun documento cartaceo verrà trattenuto dal RPCT.

5.1.3 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante è tenuto a fornire **tutti gli elementi utili** a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a. Generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
- b. La chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d. Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e. L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le **segnalazioni anonime** non verranno prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Non è possibile effettuare una segnalazione via posta elettronica ordinaria o certificata. L'utilizzo della posta elettronica, sia personale che istituzionale, ordinaria o certificata, risulta escluso non potendo garantire la protezione dell'identità del segnalante normativamente richiesta. Tale modalità è considerata superata e non risponde agli standard di protezione dei dati mediante cifratura. Pertanto, si raccomanda di utilizzare le altre modalità di segnalazione sopra descritte nei punti 5.1.1 e 5.1.2.

5.1.4 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della segnalazione è in capo al RPCT che dovrà:

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione **entro 3 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.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Ente.

Nell'eventualità dovesse risultare necessario trasferire le segnalazioni di *whistleblowing* alle autorità competenti, è garantito il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, della segnalazione e delle altre persone eventualmente coinvolte.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, e la medesima contenga elementi tali da qualificarla quale whistleblowing, va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al

soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Nel corso del procedimento in oggetto, i dati personali saranno trattati nel rispetto dei principi enunciati nel Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 196/2003.

Anche in materia di *whistleblowing* vale il principio generale della minimizzazione, volto alla tutela dei dati personali. Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del D. Lgs. 24/2023, infatti, *"i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente"*.

È stata implementata ed adottata una specifica e informativa sul trattamento dati personale in materia di *whistleblower* – pubblicata all'interno del sito web istituzionale e allegata al presente provvedimento - ed una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA).

Il Comune conserva la documentazione inerente alle segnalazioni per il tempo necessario alla loro trattazione e, comunque, **non oltre cinque anni**, che decorrono dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

5.2 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC

La segnalazione esterna viene inviata ad ANAC (art. 7 del D.Lgs. 24/2023) secondo le modalità indicate sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. Il link di riferimento è il seguente [Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.whistleblowing-anticorruzione.it)

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del *whistleblower*; infatti, **in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno** e, solo al ricorrere di una delle **condizioni tassativamente previste** dall'art. 6 del Decreto, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno qualora ricorre **una delle seguenti condizioni**:

- Non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 2 comma 1, lettera f), D.Lgs. 24/2023, per divulgazione pubblica s'intende *"rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone"*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, beneficia della protezione prevista dalla normativa se ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione);
- ha già effettuato una segnalazione esterna ad ANAC la quale non ha avuto riscontro entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il Decreto prevede che i segnalanti si rivolgano all'Autorità giudiziaria o contabile per denunciare la condotta illecita, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Più precisamente, il c.d. *whistleblower*, che sia pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, anche nel caso in cui abbia effettuato la segnalazione è obbligato a denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Quindi, oltre all'obbligo di denuncia di reati procedibili d'ufficio previsti dalla normativa penale, il decreto n. 24/2023 prevede che il c.d. *whistleblower* segnali anche illeciti di cui agli artt. 1 e 2 del citato decreto.

Se il dipendente pubblico, che abbia denunciato un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p., venga poi discriminato a causa della segnalazione, potrà beneficiare delle misure di tutela previste dal decreto, per le ritorsioni subite.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni incombono sugli uffici dell'Autorità davanti alla quale è sporta denuncia.

6. LE TUTELE DEL SEGNALANTE, C.D. WHISTLEBLOWER E AMPLIAMENTO MISURE DI PROTEZIONE

Il sistema di protezione introdotto dal D.Lgs 24/2023 prevede i seguenti tipi di tutela:

- **tutela della riservatezza** (art. 12): ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante, compreso qualsiasi altro elemento della segnalazione da cui possa evincersi anche indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza il suo consenso espresso, fatta eccezione per le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il RPCT, in quanto destinatario delle segnalazioni, garantisce la massima riservatezza anche riguardo all'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratti per legge al diritto di accesso di cui alla L. 241/1990 e al D.Lgs 33/2013. Il D.Lgs. n. 24/2023 richiama espressamente l'applicabilità della disciplina del trattamento dei dati personali effettuato, a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, c.d. Codice in materia di protezione dei dati personali, e ss.mm.ii.
- **tutela da eventuali misure ritorsive** (art. 17 e 19): gli atti ritorsivi sono nulli. Le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro. Si presume che gli atti ritorsivi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere. Per individuare le fattispecie che costituiscono ritorsioni si rinvia all'elenco di cui all'art. 17, comma 4 del D.Lgs. n. 24/2023. L'eventuale adozione di misure ritorsive può essere comunicata all'ANAC dal segnalante ai sensi dell'art. 19 del medesimo decreto legislativo;
- **limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa** (art. 20): Operano rispetto alla rivelazione e alla diffusione di talune categorie di informazioni quando ricorrono determinate condizioni;
- **misure di sostegno da parte di Enti del Terzo Settore** (art. 18): è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno;
- **divieto di rinunce e transazioni** (art. 22): le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, comma 4, del codice civile.

7. ALTRI SOGGETTI TUTELATI

L'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione di cui al Capo III del predetto Decreto si applicano altresì:

- ai facilitatori intesi come *"persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"*);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

8. PERDITA DELLE TUTELE

La tutela della persona segnalante non è garantita quando, in correlazione alla segnalazione whistleblowing, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali ipotesi alla persona segnalante è irrogata dall'Amministrazione una sanzione disciplinare.

9. SANZIONI APPLICABILI DA ANAC

Fermi restando altri profili di responsabilità, il mancato rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 comporta, in capo al responsabile tenuto a darvi attuazione, sanzioni amministrative pecuniarie.

In particolar modo, si applica una sanzione pecuniaria da un minimo di Euro 10.000 ad un massimo di Euro 50.000 nei seguenti casi:

- a) quando venga accertato che sono state commesse ritorsioni contro il segnalante;
- b) quando venga accertato che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- c) quando venga accertato che vi è stata la violazione dell'obbligo di riservatezza;
- d) quando venga accertato che non sono stati istituiti i canali di segnalazione interna;
- e) quando venga accertato che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che tali procedure non sono conformi a quanto previsto dal decreto in esame;
- f) quando venga accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Si applica, invece, una sanzione pecuniaria da un minimo di Euro 500 ad un massimo di Euro 2.500 quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

10. CLAUSOLA DI CHIUSURA

Il presente provvedimento costituisce attuazione della misura specifica della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026 e, più precisamente del paragrafo 5.6.

Il presente provvedimento sarà pubblicato nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente "*Altri contenuti>Prevenzione della Corruzione>Segnalazioni di illecito-Whistleblowing*", sulla rete intranet del Comune ed inviata ai dipendenti dell'Ente. Copia della presente sarà consegnata ai soggetti che instaureranno un rapporto di lavoro dipendente con il Comune, al momento della sottoscrizione del contratto

individuale. Ciascun Responsabile di Servizio, per quanto di competenza, dovrà provvedere a consegnare copia della presente al personale assegnato, ed a tutte le persone che intrattengono un rapporto giuridico con l'Amministrazione ai sensi dell'art. 3, commi 3 e 4 del Decreto (consulenti, collaboratori, professionisti esterni, volontari, tirocinanti, ecc.)

Si procederà ad aggiornare il presente provvedimento qualora dovessero intervenire o rendersi necessarie precisazioni a riguardo.

Per quanto non espressamente trattato dal presente atto organizzativo, si rimanda al D.Lgs. 24/2023 ed alle ultime Linee Guida di ANAC, adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Allegati:

Informativa privacy

Link utili

<https://tinyurl.com/NormattivaDLGS242023>

[Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. - \[www.anticorruzione.it\]\(http://www.anticorruzione.it\)](#)

[Whistleblowing - Segnalazione delle condotte illecite - Comune di Villesse](#)

[Whistleblowing - \[www.anticorruzione.it\]\(http://www.anticorruzione.it\)](#)