COMUNE
SAN FIOR

Segretario **C**omunale

Piazza Guglielmo Marconi, 2 - 31020 San Fior (TV)
Tel. 0438/2665 - Fax 0438/266590

Prot. n. ____

San Fior, 17 febbraio 2025

Ai sig. Dipendenti del
Comune di San Fior
dipendenti@comune.san-fior.tv.it

Oggetto: **Sito sicuro per le segnalazioni interne (whistleblowing) – Aggiornamento ed integrazione della procedura**

Gentili Signori, La presente vale come integrazione della precedente comunicazione inviata con prot. n. 3962 del 05.03.2024.

Si da atto infatti che, l'ente ha affidato alla ditta TIM con determina n. 620 del 21.12.2023 l'attivazione del servizio WHISTLEBLOWING secondo quanto previsto dalla normativa vigente e con le caratteristiche richieste dal PNRR.
Tale attivazione ha comportato pertanto la sostituzione della piattaforma di segnalazione WHISTLEBLOWING.

Ad ogni buon conto si ricorda che il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, entrato in vigore il 30 marzo 2023, ha introdotto nuove disposizioni in materia di Whistleblowing, che hanno effetto a partire dal 15 luglio 2023.

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di: **dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**.
Tali soggetti devono essere venuti a conoscenza della violazione, in virtù di un rapporto di tipo lavorativo, che, tuttavia, può anche non essere ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), oppure può essere già terminato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso). Le informazioni possono, altresì, essere state apprese durante il periodo di prova.

I soggetti sopra elencati, pur essendo a conoscenza di determinate violazioni, potrebbero essere spinti a non segnalare per paura di ritorsioni interne alla stessa organizzazione, sia nell'ambito del rapporto lavorativo (dequalificazione, mobbing, provvedimenti organizzativi peggiorativi del suo status, licenziamento...) sia nell'ambito dei rapporti umani (allontanamento dai colleghi e

isolamento, ritorsioni personali). Il legislatore ha ritenuto, perciò, di dover intervenire a protezione delle persone che decidono di segnalare, prevedendo una serie di misure che tutelino, in primis, l'identità di chi segnala e il contenuto della segnalazione.

Tutelare la riservatezza delle informazioni **non significa consentire una segnalazione anonima**. Il segnalante sarà identificato, ma **i suoi dati saranno tutelati in modo rafforzato.** Anche il contenuto della segnalazione, così come l'identità del segnalante, è secretato, protetto e sottratto ad eventuali richieste di accesso agli atti.

Per poter garantire queste tutele, si raccomanda l'utilizzo di modalità informatiche che consentano di separare i dati del segnalante dai dati della segnalazione, tramite strumenti di crittografia ed ulteriori accortezze tecniche che garantiscano la riservatezza e la sicurezza della conservazione dei dati.

La legge prevede delle sanzioni nel caso in cui questo diritto non venga garantito o venga gestito in modo non utile a garantire la riservatezza dell'identità di chi segnala e della sua segnalazione:

- **Sanzioni che variano da 5.000 a 50.000 euro** nel caso in cui non venga utilizzata una procedura adatta all'invio e alla gestione delle segnalazioni e nei casi in cui siano adottati provvedimenti organizzativi ritorsivi nei confronti del segnalante.
- **Inversione dell'onere della prova**: nel caso in cui venga adottato un provvedimento nei confronti del segnalante, spetta all'ente (e non al segnalante) dimostrare che quel provvedimento è stato adottato per motivi estranei alla segnalazione stessa;
- **Nullità dei provvedimenti ritorsivi** eventualmente adottati nei confronti del segnalante, compreso il licenziamento.

Tutte le informazioni necessarie e i canali di segnalazione messi a disposizione, sono disponibili al seguente link:
https://www.comune.san-fior.tv.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/215

In alternativa al canale interno suddetto è possibile effettuare la segnalazione al canale messo a disposizione da ANAC https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

Se volete approfondire l'argomento, ecco alcuni link utili:
Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*

Sito ANAC: Whistleblowing

Linee Guida ANAC

Firmato digitalmente da:
Gava Paola
Firmato il 27/02/2025 15:01
Seriale Certificato: 2753360
Valido dal 20/09/2023 al 20/09/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Cordiali saluti.

Il SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Paola Gava