



Città di Trani

Medaglia d'Argento al Merito Civile

PROVINCIA B T

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

## Originale Deliberazione di Giunta Comunale

N. <u>214</u> del Reg.  Data: <u>14 / 12 / 2018</u>	<b>Oggetto:</b> Approvazione procedure per la segnalazione di illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti del Comune di Trani
---	--

L'anno duemiladiciotto, il giorno quattordici del mese di dicembre, alle ore 13,30, nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
BOTTARO	Avv. Amedeo	SINDACO- PRESIDENTE	x	
TONDOLO	Ing. Giovanni	ASSESSORE	x	
LAURORA	Geom. Tommaso	ASSESSORE		x
CILIENTO	Dott.ssa Debora	ASSESSORE		x
D'AGOSTINO	Dott.ssa Ivana	ASSESSORE		x
DI LERNIA	Avv. Cecilia	ASSESSORE	x	
DI GREGORIO	Avv. Michele	ASSESSORE	x	
DI LERNIA	Dott. Felice	ASSESSORE		x
DI TULLO	Avv. Denise	ASSESSORE	x	
LIGNOLA	Dott. Luca	ASSESSORE	x	

Con l'assistenza del Segretario Generale

dott. Francesco Angelo LazzaroIl Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 6Assessori, ed assenti n. 4 Assessori, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati

a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

A cura del Segretario Generale è stata redatta la seguente

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

***Avente ad oggetto: Approvazione procedura per la segnalazione di illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti del Comune di Trani.***

Su proposta dell'Assessore alla Trasparenza e legalità Avv. Denise Di Tullo

### LA GIUNTA COMUNALE

#### **PREMESSO**

-che l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 31 del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 e dalla Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed in particolare l'articolo 1, comma 51, che ha modificato il Decreto Legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 inserendovi l'articolo 54 bis ad oggetto: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing";

-che con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire;

-che la segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente;

**CONSIDERATO** che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) del Comune di Trani prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza predisponga apposita procedura (cosiddetta Whistleblowing Policy) che attui la tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di cui all'articolo 54 bis del Decreto Legislativo numero 165/2001, attraverso l'introduzione di misure volte a garantire la tutela dell'anonimato, assicurare la non discriminazione nei confronti del segnalante, sottrarre la segnalazione del dipendente dall'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e dagli articoli 5 e 5bis del D.Lgs n. 33 del 14 marzo 2013, e successive modificazioni;

**TENUTO CONTO** che il whistleblowing è strumento di prevenzione e di correzione di degenerazioni e malfunzionamenti del sistema interno all'amministrazione e che per "Whistleblowing Policy" si intende una procedura volta ad incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione civica e sociale, il whistleblower considerato quale "sentinella civica" che aiuta a migliorare il sistema, a liberarlo da possibile illegalità;

**RITENUTO**, pertanto, definire una apposita procedura che fornisca chiare indicazioni operative, anche alla luce delle recenti disposizioni di cui alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, circa:

- a) i destinatari della segnalazione,
- b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione,
- c) le modalità di trasmissione della segnalazione,

d) le forme di tutela che devono essere poste a favore dei dipendenti e dei collaboratori, per evitare possibili ripercussioni sulla loro vita lavorativa;

**ESAMINATE** le Linee procedurali per la segnalazione di illecito o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, allegata alla presente proposta di Deliberazione quale parte integrante e sostanziale, e predisposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione, oltre che Responsabile della trasparenza dell'Ente, che si prefigge l'obiettivo di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento e segnatamente dall'articolo 54bis del d.leg.vo 165/2001;

**VISTA** l'allegata bozza di regolamento, composta da n. 11 articoli, sottoposta al preventivo esame sia dei dirigenti, sia delle rappresentanze sindacali aziendali, giusta nota prot. n. 37891 del 21.11.2018, cui non ha fatto seguito riscontro alcuno;

**RITENUTO** di procedere alla approvazione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal Segretario Generale nella sua veste di Responsabile per la prevenzione della corruzione, dandosi altresì atto che non necessita parere di regolarità contabile non scaturendo dal presente provvedimento oneri finanziari, diretti od indiretti, a carico del bilancio comunale;

**VISTO** il D.Lgs 18.08.2000 n. 267;

**VISTO** il D.Lgs 30.03.2001 n. 165;

**VISTA** la Legge 06.11.2012 n. 190;

**VISTA** la Legge 30.11.2017 n. 179;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTO** il vigente Regolamento comunale sui controlli interni;

Con voti unanimi favorevoli resi a norma di legge,

### **DELIBERA**

- 1) **La** premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2) **Di approvare** il disciplinare concernente la procedura per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità da parte dei dipendenti del Comune di Trani, composto da n. 11 articoli, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **Di demandare** al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza le funzioni consequenziali (ogni incombenza) per rendere operativo il disciplinare, compresa la trasmissione a tutti i dirigenti e i dipendenti e la pubblicazione in via permanente sul sito istituzionale dell'Ente;
- 4) **Di dichiarare**, con successiva votazione unanime favorevole, il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 - comma 4 - del TUEL n.267 del 18.08.2000.

Quindi, stante la necessità e l'urgenza di provvedere ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs n. 267/2000, con separata apposita votazione ad unanimità dei presenti

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE DI TRANI

Medaglia D'Argento

## WHISTLEBLOWING POLICY

### Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

#### 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

#### 2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento e segnalatamente dall'articolo 54bis del D. Lgs 165/2001.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni regolamentari o contrattuali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Comune;
- 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'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio procedimenti disciplinari e del Comitato Unico di Garanzia.

### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti 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'azienda;
- b) una 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/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- 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, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, 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.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

### **5. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni saranno ricevute esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. E' nella facoltà del Responsabile farsi coadiuvare da fidati collaboratori nell'esame della segnalazione senza svelare il nominativo del segnalante.

Se la segnalazione riguarda comportamenti illeciti in cui è coinvolto anche il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la segnalazione deve essere inviata direttamente all'ANAC secondo le modalità stabilite dall'ANAC stessa (consultare il sito [www.anac.it](http://www.anac.it)).

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Il destinatario è tenuto a prendere in esame entro 30 giorni lavorativi la segnalazione dal momento in cui questa viene sottoposta alla sua attenzione e ad informarne il segnalante.

Nel prendere in carico la segnalazione, il Destinatario valuterà:

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o di terzi, e non una mera lamentela
- Quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi
- Se i fatti contenuti nella segnalazione sono già stati valutati in passato dall'ente o dall'Autorità competente.

Il destinatario, se valuta la segnalazione una semplice lamentela personale o verifica che il fatto riportato è già stato riscontrato dall'ente o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione, informandone il segnalante.

Il Destinatario è tenuto a concludere l'esame della segnalazione entro 90 giorni lavorativi con un rapporto scritto in cui riporta le eventuali attività di accertamento svolte, le decisioni adottate e ne dà comunicazione al segnalante.

Se la segnalazione viene ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara, il Destinatario potrà richiedere al Segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il conteggio dei giorni entro cui deve essere compiuto l'esame della segnalazione.

Trascorsi un numero di giorni a discrezione del Destinatario, ma non inferiori a 10, senza ricevere alcuna risposta da parte del Segnalante, il Destinatario può decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Il conteggio dei giorni utili ad esaminare la segnalazione riprende dal momento in cui il segnalante risponde alle richieste del Destinatario prima che la segnalazione stessa sia stata archiviata.

Il Destinatario, viste le risposte ricevute, potrà richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, in questo caso si interrompe nuovamente il conteggio dei giorni utili per esperire l'esame della segnalazione, oppure il Destinatario potrà archiviare definitivamente la segnalazione se l'insieme delle informazioni ricevute sarà ritenuto ancora insufficiente ad avviare una fase di verifiche interne (in questo caso informa il segnalante) o ancora, può decidere di continuare l'esame della segnalazione avviando la fase di verifica.

Nel caso, invece, in cui il Destinatario ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine interna approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza, secondo le modalità ritenute più opportune dal Destinatario. Nel corso di tale indagine l'identità del segnalante è mantenuta oscurata.

Il Destinatario, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha il potere riconosciuto nel PTPCT di interlocuzione con altre funzioni dell'ente, le quali sono tenute a rispondere alle richieste di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Al termine dell'indagine interna, il Destinatario provvederà a redigere un rapporto finale dell'indagine in cui sarà indicato l'esito della stessa.

Gli esiti possibili sono i seguenti:

- Segnalazione archiviata per infondatezza
- Segnalazione accolta e inviata all'Ufficio Provvedimenti Disciplinari
- Segnalazione accolta e inviata all'ANAC
- Segnalazione accolta e inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica
- Segnalazione accolta e inviata alla Procura della Repubblica
- Segnalazione accolta e inviata alla Procura della Corte dei conti.

Il Destinatario è tenuto ad archiviare e conservare per 5 (CINQUE) anni tutta la documentazione pertinente la segnalazione, incluso il report conclusivo, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

## **7. SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

L'Ente ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- 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.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: <https://comuneditrani.whistleblowing.it>.

## **8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione).**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

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, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

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'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/90 s.m.i..

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Il dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, 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.

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, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

c) al Sindaco ed alla Giunta Comunale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine del Comune;

d) all'Ispettorato della funzione pubblica e/o all'A.N.A.C.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

Il Comune di Trani si impegna ad evitare situazioni in cui il segnalante abusi della procedura per ottenere vantaggi personali.

Il segnalante è chiamato a dichiarare l'esistenza di eventuali conflitti di interesse e a specificare l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

Al fine di evitare che l'istituto di WhistleBlowing venga utilizzato abusivamente e in malafede, impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing, il RPCT può avviare contestazioni disciplinari.

L'abuso dell'istituto di WB può configurarsi nei seguenti casi:

- Segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato

- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che l'organizzazione vorrà intraprendere

- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Al fine di evitare eventuali abusi, in assenza di riscontri oggettivi l'ente non procederà automaticamente a comminare una sanzione disciplinare al soggetto segnalato.

L'Ente mette in atto tutte le procedure utili a garantire la riservatezza dell'identità del segnalato nelle more del processo interno di accertamento.

Eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato non sarà comunicato al segnalante.

#### **10. MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE E MONITORAGGIO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELL'ISTITUTO E DELL'ESITO DELLA SUA APPLICAZIONE**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza intraprende periodicamente iniziative idonee di sensibilizzazione sull'istituto di Whistleblowing quali, ad esempio:

- Incontri mirati con i Responsabili di settore al fine di permettere di conoscere l'importanza del Whistleblowing nel sistema interno di prevenzione della corruzione

- Incontri formativi

- Messaggi positivi e incoraggianti nelle bacheche/newsletters/intranet.

In occasione della relazione annuale del RPCT saranno riportati i risultati dell'attività riferite all'Istituto del Whistleblowing:

- n° di segnalazioni ricevute

- Tipologie di illeciti segnalati

- Esiti delle segnalazioni

#### **11. RISERVATEZZA, GESTIONE DEI DATI PERSONALI E SICUREZZA**

L'Ente adotta tutte le misure organizzative e tecnologiche necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga meno la riservatezza.

L'ente assicura l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità stessa del segnalante e, a tal proposito:

- prevede la corretta informazione e formazione del Destinatario affinché gestisca in modo riservato e corrispondente le informazioni contenute nella segnalazione. Tale formazione è prevista anche per eventuali collaboratori del Destinatario.

Il Gestore del Servizio, inoltre, assicura che:

- La piattaforma utilizza il protocollo https a garanzia della sicurezza delle comunicazioni

- L'accesso alla piattaforma da parte del Segnalante avviene in modo tale da non consentire alla stessa di tracciare l'attività dell'utente specifico. Pertanto, l'utente può accedere al servizio senza essere identificato a livello applicativo.

- L'accesso alla piattaforma da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene attraverso una prima finestra di accreditamento (utente e password unici) che consentirà il successivo accesso profilato alle funzionalità offerte dalla piattaforma.

Il gestore del servizio di Whistleblowing ha adottato una policy specifica sulla privacy e protezione dei dati personali consultabile all'allegato 1 del presente Atto.

WHISTLEBLOWING PA (<https://www.whistleblowing.it/>)
[TRASparenza](https://www.whistleblowing.it/trasparenza/) (<https://www.whistleblowing.it/trasparenza/>)

[INIZIA QUI](#) (/istruzioni)

[ACCEDI](#) (/login)

PRIVACY

<https://www.whistleblowing.it> > PRIVACY

## INFORMAZIONI SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'utente che visita il sito [www.whistleblowing.it](http://www.whistleblowing.it) (/home) è invitato a leggere attentamente le seguenti informazioni sulla privacy in ottemperanza all'art.13 del Regolamento Generale Europeo sulla Protezione dei dati (GDPR).

### 1. CHI SIAMO

Questa comunicazione viene resa disponibile in qualità di **Contitolari del trattamento** da **Transparency International Italia** e dal **Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali** (di seguito anche Contitolari):

#### Transparency International Italia

P.le Carlo Maciachini 11  
20159 Milano – Italy  
T: +39 02 40093560  
F: +39 02 406829  
E: [info@transparency.it](mailto:info@transparency.it)  
(<mailto:info@transparency.it>)

#### Associazione Hermes

Via Aretusa 34  
20129 Milan – Italy  
T: +39-02-87186005  
F: +39-02-87162573  
E: [legal@hermescenter.org](mailto:legal@hermescenter.org) (<mailto:legal@hermescenter.org>)

### 2. TRATTAMENTO DEI DATI PER FINALITA' DI ACCESSO E REGISTRAZIONE, ADEMPIMENTO DEL CONTRATTO E/O ESECUZIONE DI MISURE PRECONTRATTUALI SU RICHIESTA DELL'INTERESSATO

I dati personali dell'utente saranno trattati per:

- consentire la registrazione ai fini dell'attivazione della piattaforma informatica personale e gratuita per la ricezione e gestione delle segnalazioni e aderire ai Servizi del progetto WhistleblowingPA;
- consentire l'accesso all'area Assistenza;
- dare esecuzione alle richieste inviate dall'utente stesso;
- elaborazioni statistiche di tipo quantitativo in forma aggregata per la produzione di report inerenti alle segnalazioni e le loro modalità di gestione.

La base giuridica per questo trattamento è l'adempimento del contratto o, a seconda dei casi, l'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dell'interessato.

Per questa finalità, i dati dell'utente saranno trattati per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle singole attività di trattamento (es. i dati di registrazione saranno trattati sino alla chiusura dell'account, tenuto conto dei tempi tecnici necessari alla stessa), fermo restando che, scaduto tale termine, potranno essere conservati i dati per finalità di prevenzione dell'uso improprio del Servizio e l'accertamento, esercizio o difesa di un diritto.

Non sono trattati dati qualitativi relativi alla segnalazione (es. nome e cognome del segnalante e contenuto della segnalazione e file allegati).

Il conferimento dei dati per la finalità in oggetto è facoltativo: non esiste cioè alcun obbligo legale o contrattuale di comunicazione dei dati; tuttavia la mancata comunicazione dei dati comporterà l'impossibilità per l'utente di accedere e/o navigare sul sito e/o di registrarsi al sito e di usufruire dei Servizi e/o di ricevere risposta alle richieste effettuate.

### 3. DATI DI NAVIGAZIONE E COOKIE

#### Dati di navigazione

I sistemi informatici e le procedure software preposte al funzionamento di questo sito [www.whistleblowing.it](http://www.whistleblowing.it) (/home) acquisiscono, nel corso del loro normale esercizio, alcuni dati personali la cui trasmissione è implicita nell'uso dei protocolli di comunicazione di Internet.

In questa categoria di dati rientrano gli indirizzi IP o i nomi a dominio dei computer e dei terminali utilizzati dagli utenti, gli indirizzi in notazione URI/URL (Uniform Resource Identifier/Locator) delle risorse richieste, l'orario della richiesta, il metodo utilizzato nel sottoporre la richiesta al server, la dimensione del file ottenuto in risposta, il codice numerico indicante lo stato della risposta data dal server (buon fine, errore, ecc.) ed altri parametri relativi al sistema operativo e all'ambiente informatico dell'utente.

Tali dati, necessari per la fruizione dei servizi web, vengono anche trattati allo scopo di ottenere informazioni statistiche sull'uso dei servizi (pagine più visitate, numero di visitatori per fascia oraria o giornaliera, aree geografiche di provenienza, ecc.) e controllare il corretto funzionamento dei servizi offerti.

I dati di navigazione non persistono per più di 90 (novanta) giorni e vengono cancellati immediatamente dopo la loro aggregazione **Informative Riservata** e la loro necessità

di accertamento di reati da parte dell'Autorità giudiziaria).

L'invio facoltativo, esplicito e volontario di messaggi agli indirizzi di contatto del sito, nonché la compilazione e l'invio dei moduli presenti sul sito, comportano l'acquisizione dei dati di contatto del mittente, necessari a rispondere, nonché di tutti i dati personali inclusi nelle comunicazioni.

*Cookie e altri sistemi di tracciamento*

Nel nostro sito utilizziamo:

Cookie tecnici. Viene fatto uso di cookie di sessione (non persistenti) in modo strettamente limitato a quanto necessario per la navigazione sicura ed efficiente dei siti. La memorizzazione dei cookie di sessione nei terminali o nei browser è sotto il controllo dell'utente, laddove sui server, al termine delle sessioni HTTP, informazioni relative ai cookie restano registrate nei log dei servizi, con tempi di conservazione comunque non superiori ai sette giorni al pari degli altri dati di navigazione.

Cookie di terze parti. Visitando un sito web si possono ricevere cookie sia dal sito visitato ("proprietari"), sia da siti gestiti da altre organizzazioni ("terze parti"): Google Analytics: si tratta di cookie di terze parti raccolti e gestiti in modo anonimo per monitorare e migliorare le prestazioni del sito ospite (performance cookie). Per ulteriori informazioni, si rinvia al link di seguito indicato: <https://www.google.it/policies/privacy/partners/>

L'utente può disabilitare in modo selettivo l'azione di Google Analytics installando sul proprio browser la componente di opt-out fornito da Google. Per disabilitare l'azione di Google Analytics, si rinvia al link di seguito indicato: <https://tools.google.com/dlpage/gaoptout>

Il nostro sito NON rilascia cookie di profilazione: sono quei cookie necessari a creare profili utenti al fine di inviare messaggi pubblicitari in linea con le preferenze manifestate dall'utente all'interno delle pagine del sito.

Non è necessario abilitare i cookies perché il sito funzioni, ma farlo migliora la navigazione. È possibile cancellare o bloccare i cookies, però in questo caso alcune funzioni del sito potrebbero non funzionare correttamente.

*Come controllare i cookies?*

Puoi controllare e/o verificare i cookies come vuoi – per saperne di più, vai su [aboutcookies.org](http://aboutcookies.org). Puoi cancellare i cookies già presenti nel computer e impostare quasi tutti i browser in modo da bloccarne l'installazione. Se scegli questa opzione è possibile che alcuni servizi o determinate funzioni non siano disponibili.

Pagine informative dei principali browser su come disabilitare i cookies:

Chrome: <https://support.google.com/chrome/answer/95647?hl=it> (<https://support.google.com/chrome/answer/95647?hl=it>)

Firefox: <https://support.mozilla.org/it/kb/Gestione%20dei%20cookie> (<https://support.mozilla.org/it/kb/Gestione%20dei%20cookie>)

Internet Explorer: <http://windows.microsoft.com/it-it/windows7/how-to-manage-cookies-in-internet-explorer-9> (<http://windows.microsoft.com/it-it/windows7/how-to-manage-cookies-in-internet-explorer-9>)

Opera: <http://help.opera.com/Windows/10.00/it/cookies.html> (<http://help.opera.com/Windows/10.00/it/cookies.html>)

Safari: [http://support.apple.com/kb/HT1677?viewlocale=it\\_IT](http://support.apple.com/kb/HT1677?viewlocale=it_IT) ([http://support.apple.com/kb/HT1677?viewlocale=it\\_IT](http://support.apple.com/kb/HT1677?viewlocale=it_IT))

#### 4. DATI DELLE SEGNALAZIONI

I dati relativi alle segnalazioni di whistleblowing ricevute sulle piattaforme informatiche personali saranno conservati per un totale di 18 (diciotto) mesi, oltre il quali saranno automaticamente cancellati. La durata è stabilita in base alle reali esigenze di rendicontazione annuale degli enti, che avranno avuto ampia disponibilità di tempo per la gestione ed elaborazione delle segnalazioni, avendo inoltre la piena facoltà, in completa autonomia, di esportazione parziale o totale.

#### 5. DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della consultazione dei siti sopra elencati i seguenti soggetti designati, ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento, quali responsabili del trattamento:

Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. quale fornitore dei servizi di sviluppo, erogazione e gestione operativa delle piattaforme tecnologiche impiegate.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale dei Contitolari, che agiscono sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

#### 6. DIRITTI PREVISTI DALLA LEGGE

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dai Contitolari ai recapiti sopra indicati, nei casi previsti, l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (art. 15 e ss. del Regolamento). Maggiori informazioni e suggerimenti sui diritti possono ottenersi dall'Autorità nazionale competente per la tutela dei dati personali (<https://www.garanteprivacy.it/>).

WHISTLEBLOWING PA è un progetto di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali

Informativa Privacy



(<http://www.transparency.it/>)



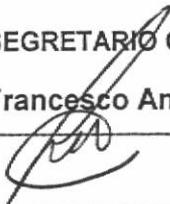
(<http://www.hermescenter.org>)

)

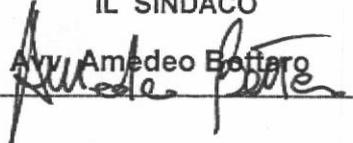
Per informazioni scrivere a [info@whistleblowing.it](mailto:info@whistleblowing.it) (<mailto:info@whistleblowing.it>)

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro



IL SINDACO  
Avv. Amedeo Bottaro



N° 3803 reg. pubblic.

IL SEGRETARIO GENERALE

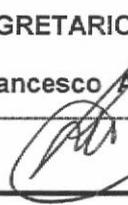
ATTESTA

che la presente deliberazione:

è affissa all'albo Pretorio dal 12 0 DIC 2018 al 4 GEN 2019 per  
15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato  
col D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, contestualmente comunicata ai Capi Gruppo Consiliari.

Trani, 12 0 DIC 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro



Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile: (art. 134 comma 4 del D.lgs. 267 18.8.2000)  
 è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;  
(art. 134 comma 3 del D.lgs. 267 18.8.2000)

Trani, 2 0 DIC 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro

