G.C. n. 36
del 10/07/2023

COMUNE DI CERGNAGO

PROVINCIA DI PAVIA

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

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI

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 - Pubblicazioni

12 - Segnalazioni all'ANAC e ad altri soggetti esterni

ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY

RIFERIMENTI NORMATIVI

• **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato);

• **Art. 19, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90** (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito con modificazioni con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;

• **Determinazione ANAC n. 06 del 28/04/2015** (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower);

• **D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24:** "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, 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".

PREMESSA

Definizione di WHISTEBLOWING alla luce della nuova normativa.

Con l'espressione whistleblower 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 6.11.2012, 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.

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.

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

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

Il presente REGOLAMENTO individua la procedura da seguire per la segnalazione di illeciti e irregolarità al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Ente, in conformità al D.Lgs. 10.03.2023 n. 24.

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 Cozzo, vengano a conoscenza di condotte illecite, in particolare:

a) il Segretario comunale;

b) i dipendenti si a tempo indeterminato, sia a tempo determinato;

c) i consulenti esterni;

d) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune di Cergnago;

e) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Cergnago.

Le segnalazioni possono essere effettuate nei confronti di:

a) il Segretario Comunale;

b) i dipendenti si a tempo indeterminato, sia a tempo determinato;

c) i consulenti esterni;

d) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso il Comune di Cergnago;

e) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso il Comune di Cergnago, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con il Comune di Cergnago.

f) 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 Cergnago, assunti a tempo determinato o indeterminato, compreso il personale che collabora a qualunque titolo con gli uffici comunali.

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

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

3) - AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

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

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

✓ le condotte riconducibili in astratto a reati contro la pubblica amministrazione ai sensi del Libro II – Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo, peculato di cui all'art. 314 c.p., malversazione a danno dello Stato di cui all'art. 316 bis c.p., concussione di cui all'art. 317 c.p., corruzione per l'esercizio della funzione di cui all'art. 318 c.p., corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio di cui all'art. 319 c.p., rifiuto o omissione d' atti di ufficio di cui all'art. 328 c.p., turbata libertà degli incanti di cui all'art. 353 c.p., frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p.).

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

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, ai Responsabili dei Servizi 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 Cergnago individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT - 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 Cergnago ha aderito al progetto "***Whistleblowing PA - Il sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione***" che nasce dalla volontà di *"Transparency International Italia"* e di *"Whistleblowing Solutions"* di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni una piattaforma informatica gratuita per dialogare con i segnalanti, frutto dell'esperienza pluriennale delle due associazioni in questo settore.

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

Il whistleblower potrà accedere al sistema direttamente dal link ***"Whistleblowing PA"*** pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Cergnago senza particolari credenziali in quanto il sistema aprirà automaticamente una maschera interattiva che permetterà, cliccando sul pulsante "**SEGNALA**", di effettuare una segnalazione di un illecito in forma anonima creando per ogni segnalazione un codice univoco formato da 16 caratteri che servirà al segnalatore per monitorare la sua comunicazione ed al ricevente di visualizzare le segnalazioni senza poter verificare l'identità del segnalante.

L'invio della segnalazione non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.

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

5) - CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili in suo possesso per consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

A tal fine, la segnalazione, salve le descritte modalità di sua presentazione, deve contenere i seguenti elementi:

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

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità descritte nella presente comunicazione, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità.

Tuttavia, l'Autorità prenderà in considerazione tale segnalazione attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni in materia di whistleblowing.

Ciò perché, come evidenziato al punto 2 della Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", pubblicata anche in G.U.S.G. n. 110 del 14 maggio 2015, la tutela prevista da tale disposizione "*non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo*".

6) - GESTIONE ED ESITO DELLE SEGNALAZIONI

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Di seguito l'iter procedurale:

- Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ne cura la registrazione in apposito registro riservato tutelando la riservatezza del segnalante.
- Il RPCT, avvalendosi della collaborazione dell'ufficio Segreteria del Comune di Cergnago, addetto alle attività di supporto per l'anticorruzione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti.
- Il RPCT e i componenti dell'ufficio Segreteria del Comune di Cergnago 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 ad un altro Responsabile di Servizio il cui ufficio non sia coinvolto nella vicenda.

Nel corso dell'istruttoria il RCPT può chiedere informazioni ad altri Responsabili 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 di Servizio ed i dipendenti dovranno mantenere il massimo riserbo in ordine all'identità del segnalante e di ogni altro elemento che possa rivelarla, salvo il consenso espresso di quest'ultimo.

Qualora, all'esito della verifica/istruttoria, da completarsi entro 120 giorni dal ricevimento della segnalazione, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

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

  ✓ nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;

  ✓ nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

  ✓ nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

In ogni caso, qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Autorità ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere autorizzato (ai sensi del GDPR - Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-quadeterdecies 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, comma 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".

Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7.08.1990, n. 241 e ss.mm.ii. A maggior ragione deve ritenersi che essa sia sottratta anche all'accesso civico generalizzato previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.

8) - 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.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, nonché tutti gli altri soggetti coinvolti nella gestione della gestione delle segnalazioni, si intendono altresì incaricati del trattamento dei dati personali nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di trattamento dei dati personali.

9) - Responsabilità del whistleblower

Le tutele previste per il whistleblower non sono garantite nei casi in cui, anche con sentenza di primo grado, sia accertata la responsabilità penale del whistleblower per i reati di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale ovvero ne sia dichiarata la responsabilità civile, sempre in relazione alla segnalazione, nei casi di dolo e colpo grave come sanzionato dall'art. 2043 c.c., ovvero nell'ipotesi in cui

l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo).

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

10) - PUBBLICAZIONI

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

Il presente regolamento, nonché le informazioni rese ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 ad integrazione delle presenti istruzioni sono pubblicati 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.

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

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

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

L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

ALLEGATO 1) – INFORMATIVA PRIVACY

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO.

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 Cozzo.

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 Cergnago 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 Cergnago, 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 Cergnago, 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 Cergnago.

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 o di adire le opportune sedi giudiziarie.