



CITTA'  
DI ANDRIA

COPIA

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO 1 51**  
**ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto:** Procedura informatizzata per la segnalazione di illeciti ed irregolarità da parte dei dipendenti comunali (c.d. *whistleblowing*) – Presa d'atto iscrizione al progetto *WhistleblowingPA* - Avvio procedura e approvazione disciplinare di gestione delle segnalazioni.

L'anno duemila venti il giorno quattro del mese di maggio alle ore 14,15, in Andria, nella sede comunale, il Commissario Straordinario dr Gaetano TUFARIELLO, assunti i poteri della Giunta Comunale, giusta D.P.R. del 21 maggio 2019, ha adottato la seguente deliberazione.

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Brunella ASFALDO-

***IL COMMISSARIO STRAORDINARIO***

***Premesso che:***

- l'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite nell'ambiente di lavoro è prevista da convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia e recepite dal legislatore nazionale;
  - l'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*"; al fine di favorire l'emersione di fenomeni di corruzione e *mala gestio* nell'espletamento dei compiti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, ha inserito nel corpo del D.lgs. n. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", che, nel testo novellato dalla Legge n. 179/2017, testualmente dispone: "...
1. *Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della*

*trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro 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.*

- 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, 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'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*
- 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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.*
- 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*
- 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*
- 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle*

*segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.*

7. *È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.*
8. *Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*
9. *Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave."*

**Dato atto** che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con Deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 72 dell'11.09.2013,

- riconduce espressamente questa particolare forma di tutela tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie;
- prevede, nello specifico, che le pubbliche amministrazioni siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione a tale forma di tutela e che l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), come intervento da realizzare con tempestività;

**Dato atto**, altresì, che,

- l'ANAC con la Determinazione n. 6 del 28.04.2015, ha dettato le "*Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", al fine di fornire chiarimenti e prescrizioni operative per l'attuazione della misura di prevenzione obbligatoria;
- la disciplina legislativa è stata interamente novellata dalla Legge 30/11/2017 n. 179, che ha riformulato, nella versione sopra richiamata, il testo dell'art. 54-bis, rafforzando le tutele originariamente previste, allo scopo di garantire la massima riservatezza e la completa protezione del segnalante e di evitare, conseguentemente, che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;

**Precisato** che la disciplina del *whistleblowing*, anche alla luce delle Linee Guida dell'ANAC:

1. si applica alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/200, tra cui i comuni, in virtù di quanto sancito all'art. 1, comma 59, della legge n. 190/2012, (ambito soggettivo di organizzazione e attivazione delle tutele);

2. individua quali soggetti segnalanti di condotte illecite i dipendenti pubblici, tra cui quelli con rapporto di lavoro di diritto privato (c.d. contrattualizzato), nonché i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c. (ambito soggettivo di destinazione delle tutele);
3. presuppone l'identificazione del soggetto segnalatore, con esclusione dei casi in cui il soggetto, nell'inoltare la segnalazione, non si renda conoscibile, sicché la disciplina non si estende alle segnalazioni "anonime", che, tuttavia, possono essere prese in considerazione se risultino adeguatamente circostanziate e, quindi, in grado di far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati;
4. non sostituisce e lascia immutata la disciplina relativa ai pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio, che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo, anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli art. 361 e 362 del codice penale (cd. obbligo di denuncia);
5. va circoscritta alle segnalazioni di condotte illecite, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, che siano meritevoli di tutela, comprendenti non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*; non sono invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, per la necessità di tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni e di evitare, nel contempo, di dover intraprendere attività ispettive interne;
6. non richiede che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati, essendo sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;
7. non accorda tutela nel caso in cui la segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave, sia pure subordinatamente al preventivo accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione e per eventuali altri reati commessi con la denuncia ovvero della sua responsabilità civile, per lo stesso titolo;
8. fissa limiti alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, diversificati in ragione del contesto, processuale (penale o contabile) o procedimentale (disciplinare), originato dalla segnalazione;
9. sottrae la segnalazione all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge n. 241/1990;
10. definisce i contenuti specifici della tutela, precisando che il dipendente 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;

11. delinea il regime sanzionatorio pecuniario:

- nel caso di adozione di misure discriminatorie, sancendone la nullità;
  - nel caso in cui venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi;
  - in caso di mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- a) prevede, in caso di licenziamento del segnalante, la sua reintegrazione nel posto di lavoro;
- b) pone a carico dell'amministrazione pubblica l'onere di dimostrare che la misura discriminatoria o ritorsiva si fonda su ragioni estranee alla segnalazione;
- c) determina le modalità tecniche, anche informatiche, per l'invio delle segnalazioni, accordando preferenza al ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;
- d) individua quali destinatari delle segnalazioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) e l'ANAC, esclusivamente quest'ultima nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, ferma restando, ricorrendone i presupposti, la denuncia dei fatti all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile;

**Evidenziato** che l'ANAC, nelle proprie Linee Guida, alla Parte III, paragrafi 1 e 2, ha, altresì, fornito dettagliate indicazioni riguardanti:

1. la gestione delle segnalazioni, prevedendo che le amministrazioni si dotino di un sistema composto da una parte organizzativa e da una parte tecnologica, tra loro interconnesse;
2. il ruolo del RPCT, l'eventuale individuazione di altro soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni insieme al RPCT, l'istituzione di un gruppo di lavoro dedicato;
3. la fasi della procedura di segnalazione;

**Dato atto** che è attiva la piattaforma informatica per le segnalazioni di condotte illecite dirette all'ANAC, accessibile ai dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni tramite il portale dei servizi ANAC al seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/>;

**Richiamata** la Deliberazione Commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 12 del 31.01.2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), per il triennio 2020 -2022, che ha previsto, quale misura obbligatoria di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo, la "*Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)*", prevedendo tra le azioni da intraprendere nel corrente esercizio l'attivazione, di apposita piattaforma informatica "*Open Source*", nel rispetto delle prescrizioni della Linee Guida dell'ANAC e della Legge n. 179/2017;

**Evidenziato** che, in attuazione del vigente PTCP 2020-2022, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche alla luce della pregressa maturata esperienza, al fine di dotare l'Ente di uno strumento informatico per le segnalazioni riservate, conforme alle vigenti disposizioni di legge, ha impartito disposizioni al Servizio Innovazione Tecnologica ( maturate a seguito di pregresse attività di ricerca e monitoraggio in più direzioni e con le plurime modalità, tra cui:

- 1) consultazione di siti web dedicati, per verificare la possibilità di attivare, senza oneri a carico dell'Ente, una piattaforma "Open Source";
- 2) indagine di mercato per affidamento del servizio ad idoneo operatore economico del settore;
- 3) richiesta di cessione in riuso gratuito non esclusivo del sistema informativo mediante stipula di apposito protocollo d'intesa con altro ente )

**tese ad** iscrivere l'Ente al progetto denominato "WhistleblowingPA", che consente l'attivazione di una propria piattaforma informatica gratuita resa disponibile su internet ad un indirizzo specifico, appositamente creato in sede di registrazione;

**Precisato** che la piattaforma informatica gratuita "WhistleblowingPA",

- I. nasce dalla collaborazione di Transparency International Italia (organizzazione no profit parte del network globale di Transparency International, la più importante ONG anticorruzione a livello mondiale) e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali, con lo scopo di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un *software* informatico gratuito, conforme alle specifiche tecniche raccomandate dall'ANAC, che consente al RPCT di dialogare in piena sicurezza con i segnalanti di condotte illecite, grazie a modalità che garantiscono la riservatezza del dipendente che ne sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- II. si basa su di un *software* libero ed *open source*, denominato Globaleaks, sviluppato a partire dal 2011 e già utilizzato da migliaia di enti, tra cui si citano per importanza la Corte Penale Internazionale dell'Aia, l'Autorità Anticorruzione della Catalogna e l'Agenzia Italia con la piattaforma Italialeaks;
- III. garantisce la riservatezza del segnalante, fornendo un questionario appositamente studiato per gli scopi anticorruzione;
- IV. è pensata per le pubbliche amministrazioni, compresi gli enti privati sottoposti a controllo pubblico, per adempiere alle previsioni dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165/2001;
- V. è gestita e mantenuta direttamente dai realizzatori del progetto e, come tale, è completamente disancorata dal sistema informatico in dotazione all'Ente, che rimane estraneo e non interferisce sul suo funzionamento;
- VI. è creata e attivata mediante iscrizione al progetto, che si effettua con registrazione sul sito internet <https://www.whistleblowing.it/progetto/>;

**Dato atto** che per l'iscrizione del Comune di Andria al progetto "WhistleblowingPA", in attuazione del vigente PTCP 2020-2022, è stata effettuata, dal Servizio Innovazione Tecnologica, la prescritta registrazione sul sito dedicato;

**Ritenuto** opportuno:

1. dotarsi di una disciplina organizzativa e procedurale per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, provenienti dai dipendenti del Comune di Andria, conforme e coerente con la vigente normativa;
2. avviare la procedura informatizzata di segnalazione per renderla operativa e fruibile da parte dei dipendenti del Comune di Andria, all'uopo comunicando ai Settori ed alle Macrostrutture Autonome del Corpo di Polizia Locale e dell'Avvocatura che è stato attivato un sito sicuro per le segnalazioni interne;

**Dato atto** che è stato predisposto, a cura del Segretario Generale/RPCT, un documento organizzativo-procedurale, recante "*Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità con WhistleblowingPA*", nel rispetto della disposizioni normative e delle Linee Guida dell'ANAC;

**VISTI**

- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (T.U.E.L) e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. del 31/01/2020;
- le vigenti fonti normative in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità e le linee guida Anac in materia di whistleblowing;

**Ritenuta** la proposta e l'azione del Segretario Generale/RPCT meritevole di condivisione ed approvazione in quanto fortemente tesa ad operare lungo percorsi virtuosi di legalità dell'azione anche attraverso l'emersione di comportamenti devianti;

**Per tutto quanto innanzi premesso,**

**Visto** il parere favorevole espresso, ai sensi dell' art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, dal Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sotto il profilo della regolarità tecnica;

**Dato atto** che non viene richiesto ed acquisito il parere di regolarità contabile non comportando, la presente proposta, impegni di spesa né effetti diretti o indiretti sul patrimonio e sulle finanze dell'ente;

**Assunti i poteri della Giunta Comunale ex art. 48 del D. Lgs. 267/2000**

**DELIBERA**

1. **di prendere atto** che, nel corso dell'anno 2020, in attuazione del vigente PTPC 2020-2022, predisposto dal Segretario Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e su impulso dello stesso, è stata data attuazione alla misura di prevenzione della corruzione denominata "*Tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower)*", mediante iscrizione del Comune di Andria al progetto "*WhistleblowingPA*" e completamento della relativa operazione di accreditamento operata dal Servizio Innovazione Tecnologica;

2. **di approvare** il documento organizzativo-procedurale predisposto dal RPCT recante “*Disciplinare per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità con WhistleblowingPA*”, nel rispetto delle disposizioni normative e delle Linee Guida dell’ANAC, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. **di avviare** la procedura informatizzata di segnalazione, rendendola operativa e fruibile da parte dei dipendenti del Comune di Andria, mediante comunicazione ai Settori ed alle Macrostrutture Autonome dell’Avvocatura e del Corpo di Polizia Locale, che è stato attivato un sito sicuro per le segnalazioni interne, con indicazione del relativo indirizzo;
4. **di demandare** al Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):
  - a) gli adempimenti informativi verso la struttura, finalizzati alla diffusione della notizia di attivazione della piattaforma informatica per le segnalazioni riservate;
  - b) l’inserimento della disciplina organizzativa e procedurale, approvata e allegata al presente atto, nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2020-2022, in sede del suo prossimo aggiornamento annuale;
  - c) l’introduzione nel Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Andria, aggiornato, da ultimo, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 29.03.2013, di forme di responsabilità specifiche nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni, da individuare nel momento in cui il Segretario Generale/RPCT sarà dotato di apposita struttura di supporto, all’attualità mancante, al fine di rafforzare le misure di tutela della riservatezza dell’identità del segnalante;
5. **di incaricare** i Dirigenti, il Vice Comandante del Corpo di Polizia Locale e il Responsabile dell’Avvocatura Comunale di inoltrare la comunicazione di attivazione della piattaforma a ciascun dipendente appartenente alla propria articolazione, con modalità (*Sicraweb*, e-mail o consegna a mano) tali da garantire certezza e tracciabilità della ricezione;
6. **di dare atto** che, per le segnalazioni provenienti da soggetti esterni alla struttura comunale (cittadini, associazioni, organizzazioni economiche e sociali, ecc.) è stata a suo tempo attivata una modalità di trasmissione diversa da quella disciplinata con il presente atto non trattandosi, nella fattispecie, di whistleblowing ma di semplice segnalazione qualificata non soggetta a procedura particolare assistita da forme specifiche di riservatezza;
7. **di dare atto**, altresì, della necessità, non più procrastinabile, di dotare il Segretario Generale di una struttura di supporto (struttura esistente in passato e totalmente eliminata fra il 2018 ed i primi mesi del 2019) in ragione della notevole complessità e delicatezza dei compiti di gestione delle segnalazioni e dei correlati profili di responsabilità, che andranno ulteriormente a gravare sul RPCT che, allo stato, non può contare su alcuna risorsa assegnata in via esclusiva o condivisa;

***infine, stante l’urgenza di provvedere***

***di dichiarare*** la presente, in considerazione dell’urgenza di provvedere, immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.).



**Provincia di BAT**

**Disciplinare per la presentazione e gestione  
delle segnalazioni di illeciti e irregolarità  
con *“WhistleblowingPA”***

INDICE

1.	Contesto normativo
2.	Definizione di <i>whistleblower</i> e <i>whistleblowing</i>
3.	Soggetti e scopo della procedura
4.	Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante - Il diverso regime dell'obbligo di denuncia
5.	La segnalazione: procedura di invio, contenuto, verifica stato di lavorazione
6.	Ricezione delle segnalazioni - Verifica della fondatezza - Ruolo e fasi della procedura
7.	Forme di tutela del <i>whistleblower</i> 7.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del <i>whistleblower</i> e sottrazione al diritto d'accesso della segnalazione 7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>
8.	Responsabilità del <i>whistleblower</i>
9.	Segnalazioni trasmesse da soggetti esterni all'ente
10.	Rinvio alle fonti

## **1. Contesto normativo**

L'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha inserito un nuovo articolo, il 54-bis, nell'ambito del D.Lgs. n. 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*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

La disciplina legislativa è stata interamente novellata dalla Legge 30/11/2017 n. 179, che ha riformulato il testo dell'art. 54-bis, rafforzando le tutele originariamente previste, allo scopo di garantire la massima riservatezza e la completa protezione del *whistleblower*.

Il presente documento disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2020-2022 del Comune di Andria, adottato con Delibera Commissariale con i poteri di Giunta Comunale n. 12 del 31.01.2020.

## **2. Definizione di *whistleblower* e *whistleblowing***

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

Per *whistleblowing* si intende, quindi, la segnalazione di un illecito o di un'irregolarità disciplinata da una particolare procedura, volta a garantire la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, il quale con il suo atto contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* non riguarda le lamentele interne di carattere personale, che vengono disciplinate da altre procedure.

### **3. Soggetti e scopo della procedura**

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

L'obiettivo perseguito dal presente disciplinare 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.

Il Comune di ANDRIA individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il soggetto destinatario delle segnalazioni inviate dal dipendente che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno della struttura comunale, di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio della propria attività lavorativa.

Le segnalazioni saranno gestite attraverso la piattaforma informatica gratuita "*WhistleblowingPA*", resa disponibile su *internet* ad un indirizzo specifico, appositamente creato in sede di registrazione al sito *internet* <https://www.whistleblowing.it/progetto/>.

Il sistema - che si basa su di un *software* libero ed *open source*, denominato *Globaleaks*, sviluppato a partire dal 2011 e già utilizzato da migliaia di enti - garantisce il massimo livello di sicurezza e di riservatezza per tutto il processo di gestione della segnalazione, incluse tutte le comunicazioni tra il segnalante ed il RPCT.

L'identificazione degli utenti, necessaria per garantire la rivelazione, volontaria e indispensabile, dell'identità del segnalante, è tutelata nel rigoroso rispetto delle previsioni di legge, grazie alla preventiva registrazione del dipendente mediante *login*, con crittografia di tutti i dati inseriti sulla piattaforma informatica.

### **4. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante - Il diverso regime dell'obbligo di denuncia**

L'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima

persona. A tal fine il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma, quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Resta comunque ferma la facoltà del RPCT di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime - il cui invio è consentito dalla piattaforma informatica "*WhistleblowingPA*" - ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In tal caso il trattamento della segnalazione seguirà gli ordinari canali istruttori, sia in relazione alla verifica della fondatezza dei fatti segnalati sia con riguardo alla trasmissione della segnalazione ad altri soggetti, avendo solo cura di utilizzare il protocollo con modalità riservata ove la segnalazione contenga dati sensibili o giudiziari riferiti a soggetti indicati nella segnalazione.

In tale contesto resta ferma anche la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.

L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale ha una portata ed un rilievo diversi dalla possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, anche, ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.

La norma contenuta nell'art. 54-bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al RPCT o all'A.N.A.C., non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'A.N.A.C. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della Legge n. 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

## **5. La segnalazione: procedura di invio, contenuto, verifica stato di lavorazione**

Per inviare una segnalazione il *whistleblower*:

- A. si connette al sito dedicato all'indirizzo reso noto nella comunicazione di attivazione della piattaforma;
- B. sceglie, a seconda dei casi, se effettuare una segnalazione *ex novo*, cliccando sul link "Segnala", o verificare lo stato di lavorazione di una sua precedente segnalazione o, ancora, per dialogare con il RPCT;
- C. compila, nel caso di nuova segnalazione, un questionario composto da tre sezioni:
  1. nella prima sezione "Informazioni Preliminari" occorre dare risposta ai seguenti quesiti:
    - "La tua segnalazione si riferisce all'ente pubblico o a un'azienda partecipata o controllata dallo stesso?";
    - "Che rapporto hai con l'ente oggetto della segnalazione?";
    - "Hai già segnalato internamente all'ente?";
    - "Hai già segnalato o denunciato a Procura, forze dell'ordine o ANAC?";
    - "Hai subito discriminazioni o ritorsioni in seguito a segnalazioni interne o esterne già effettuate?";
  2. nella seconda "Compila la tua segnalazione", occorre dare risposta ai seguenti quesiti:
    - "Vuoi dire chi sei?" con la precisazione "Non è necessario che tu fornisca i tuoi dati identificativi per poter processare la segnalazione. Ti verranno inviate risposte alla segnalazione e richieste di chiarimenti esclusivamente su questa piattaforma, a meno che indichi diversi metodi di contatto"; nel caso di rivelazione dell'identità il segnalante riporta, negli appositi spazi, "Nome", "Cognome",

*“Numero di telefono”, “E-mail” e “Posizione lavorativa”.* Per la segnalazione anonima si rinvia a quanto precisato nelle Linee Guida dell’ANAC e nel precedente paragrafo del presente disciplinare;

- *“Che tipo di illecito vuoi segnalare”* con la precisazione *“Puoi anche indicare più di un illecito ma è suggerita la maggior precisione possibile per agevolare l’inquadramento dei fatti”*; di seguito è riportata la griglia delle tipologie di illecito, da spuntare, che comprende:
  - *“Adozione di misure discriminatorie seguenti a una tua segnalazione”*;
  - *“Appalti illegittimi”*;
  - *“Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale”*;
  - *“Concorsi illegittimi”*;
  - *“Conflitto di interessi”*;
  - *“Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere”*
  - *“Incarichi e nomine illegittime”*;
  - *“Mancata attuazione della disciplina anticorruzione”*
- *“Descrivi quello che è successo in modo sintetico (min. 50, max 200 caratteri)”*
- *“Descrivi quello che è successo in modo esteso (max 500 caratteri)”*; occorre fornire tutti gli elementi utili per consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione; a tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi: a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; b) 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 in essere i fatti segnalati; c) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; d) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; e) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- *“Quando è avvenuto l'illecito? L'illecito è ancora in corso?”*; occorre indicare, se conosciute, le circostanze di tempo in cui i fatti segnalati sono stati commessi e se continuano ad esserlo;
- *“Chi, internamente all'ente, ha tratto beneficio dall'illecito?”*;

- *“Chi ha tratto beneficio dall’illecito esternamente all’ente (aziende e/o persone)?”*;
- *“Conosci la dimensione economica dell’illecito?”*
- *“Che tipo di accesso o conoscenza hai rispetto alle informazioni che segnali?”*;
- *“Con chi ne hai parlato, oltre a noi? Che consigli ti hanno dato?”* con indicazione delle seguenti opzioni *“Colleghi”, “Sindacato”, “Il mio superiore”, “Altri soggetti interni (OIV, Risorse Umane, etc.)”*;
- *“Puoi fornire informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione”,* con la precisazione che *“Per informazioni utili si intende l’indicazione precisa di riferimenti o situazioni verificabili dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione”*
- *“Allega documenti a supporto della segnalazione”,* con la precisazione *“Sei invitato ad allegare qualsiasi documentazione o evidenza che possa essere utile a sostenere le tue dichiarazioni”,* utilizzando il link *“Aggiungi file”*;
- *“Credi o temi che potresti subire conseguenze in seguito alla tua segnalazione?”*
- *“Come sei venuto a conoscenza della piattaforma informatica interna per le segnalazioni (whistleblowing)?”* con opzioni riportate in apposito menù a tendina;

3. nella terza sezione, *“Passo conclusivo”*, è riportato un messaggio contenente richiami normativi in materia di tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, con richiesta di *“Barrare la casella per presa visione”* e con facoltà prima di inviare la segnalazione, di ritornare al *“passo precedente”*, per eventuali modifiche o integrazioni;

D. invia la segnalazione, e riceve il *“key code”*, un codice identificativo univoco, da inserire nell’apposito spazio presente sulla pagina iniziale del sito dedicato, per l’accesso alla segnalazione sia per verificarne lo stato di lavorazione che per fornire, su richiesta del RPCT, eventuali chiarimenti e/o integrazioni documentali; è necessario conservare con cura il codice identificativo univoco, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

## **6. Ricezione delle segnalazioni – Verifica della fondatezza - Ruolo e fasi della procedura**

La segnalazione inviata nel rispetto della sequenza descritta al paragrafo precedente entra nella sfera di conoscibilità del RPCT, che previamente avvisato da un messaggio di posta elettronica, accede alla piattaforma attraverso *login e password*.

La 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, entro il termine di 60 (sessanta) giorni dalla ricezione della segnalazione.

Il RPCT, ove se ne ravvisi la necessità, può chiedere chiarimenti e/o integrazioni documentali al segnalante, nonché effettuare accertamenti istruttori (verifiche, controlli, acquisizioni documentali ecc.) presso le competenti articolazioni organizzative dell'Ente e presso soggetti pubblici o privati esterni. In entrambe le ipotesi il termine di conclusione del procedimento di verifica della fondatezza della segnalazione rimane sospeso dalla data della richiesta istruttoria sino al suo riscontro.

Con apposito atto organizzativo l'Amministrazione Comunale potrà individuare altro soggetto, deputato a ricevere le segnalazioni insieme al RPCT, tra i responsabili delle articolazioni organizzative non operanti nelle aree a rischio di cui all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012.

Il RPCT potrà avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti, con competenze multidisciplinari, dovranno essere chiaramente identificati eventualmente in un apposito atto organizzativo. I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT. Di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari. Eventuali conflitti di interesse saranno risolti con applicazione della disciplina all'uopo dettata dal vigente Regolamento per i procedimenti disciplinari.

Qualora la segnalazione riguardi il RPCT o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il *whistleblower* potrà inviare la propria segnalazione

direttamente all'ANAC tramite il portale dei servizi ANAC al seguente indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/> .

Il RPCT o un componente del gruppo di lavoro, se e qualora costituito, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT, eventualmente con il componente designato del gruppo di lavoro, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità o irregolarità riscontrati, tra i seguenti soggetti:

- Dirigente/Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto, affinché provveda all'adozione di provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare, ovvero la trasmissione degli atti all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, per le infrazioni di competenza di quest'ultimo;
- Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti e ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- Dipartimento della funzione pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'amministrazione informano tempestivamente il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, 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.

## 7. Forme di tutela del *whistleblower*

### 7.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto d'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 espressa previsione di legge, l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

In particolare, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 segnalazione 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 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. Può essere, al contrario, rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nel caso in cui ricorrano le seguenti concomitanti condizioni:

- a. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive;
- b. vi sia il consenso del segnalante;

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui al successivo art. 24, comma 1, lett. a), della citata Legge n. 241/1990.

## **7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower***

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs n. 165/2001 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.

In particolare il dipendente non può, a cagione della segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia al RPCT che, valutata la sussistenza e l'attendibilità degli elementi raccolti, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura, a sua volta, 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.

L'adozione di misure ritenute ritorsive è comunicata, in ogni caso, all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. 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.

## **8. Responsabilità del *whistleblower***

La procedura disciplinata dal presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

## **9. Segnalazioni trasmesse da soggetti esterni all'Ente**

Le segnalazioni di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico possono essere inviate anche da soggetti esterni (cittadini, associazioni, organizzazioni economiche e sociali, ecc.), che ne siano venuti a conoscenza, al RPCT del Comune di Andria :

- per posta elettronica alla seguente casella: [respprevenzionecorruzione@comune.andria.bt.it](mailto:respprevenzionecorruzione@comune.andria.bt.it), debitamente pubblicata sul sito istituzionale in "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione";
- per posta ordinaria, in busta chiusa, con scritta "RISERVATA", da indirizzare a: "Comune di Andria - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Segretario Generale".

Va precisato che la disciplina e le tutele apprestate dall'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001 non trovano applicazione alle segnalazioni di cui al presente paragrafo, che costituiscono piuttosto attuazione di altra misura di prevenzione generale che può farsi rientrare nelle "Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile".

La misura in parola, al pari del *whistleblowing*, rappresenta comunque espressione di forte senso civico e trova la sua *ratio* nella consapevolezza che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede, nel rapporto con la cittadinanza, un'apertura di credito e di fiducia che possa contare anche su stabili canali di comunicazione e di rafforzamento del controllo diffuso sull'attività istituzionale da parte dei cittadini.

Rientra a pieno titolo nel perimetro dell'istituto del Whistleblowing la segnalazione che venga effettuata da dipendenti degli enti e società partecipate e/o controllate dal comune di Andria riferite a fatti o comportamenti o azioni irregolari o illecite avvenuti o posti in essere nelle dette organizzazioni.

## **10. Rinvio dinamico alle fonti**

Per tutto quanto non previsto dal presente disciplinare, si rinvia alla vigente legislazione e alle Linee guida dell'ANAC.

Le disposizioni del presente documento si intendono modificate da sopravvenute norme gerarchicamente superiori regolatrici della materia.

Nelle more dell'adeguamento del presente disciplinare, trova applicazione immediata la normativa sopravvenuta.

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

f.to dott. Gaetano TUFARIELLO

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Il Commissario Straordinario

Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere "favorevole", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Il Segretario Generale - Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza

Si attesta di aver espresso parere "=====", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to =====

Il Dirigente Inc. del 6° Settore Programmazione Economico Finanziaria-  
Tributi-Politiche Comunitarie-Partecipazioni Societarie-

prot. n° \_\_\_\_\_

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio On line per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del d.l.gs 18.08.2000 e L. n. 69 del 18.06.2009.

- 5 MAG. 2020

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Addi'

Il Segretario Generale

Ai sensi dell'art. 18 del T.U. -D.P.R. n° 445 del 28/12/2000 attesto che la presente copia è conforme al suo originale.

- 5 MAG. 2020

dott.ssa Brunella ASFALDO  
Il Segretario Generale

