

Azienda speciale consortile

Solidalia



Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di violazioni di cui al D.lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing)

Approvazione	2023	Verbale del CDA n. 6 del 20/12/2023
Aggiornamento	2025	Verbale del CDA n. 6 del 15/09/2025

Sommario

1. Introduzione	3
1.1 Finalità	3
1.2 Quadro normativo di riferimento	3
2. Oggetto della segnalazione	5
3. Soggetti coinvolti nella segnalazione	6
3.1 Persona segnalante (c.d. whistleblower)	6
3.2 Segnalazione anonima	7
3.3 Destinatario della segnalazione	7
3.4 Collaborazione tra RPCT e Organismo di Vigilanza	7
3.5 Segnalazione inviata a soggetto non competente	8
3.4 Quadro sinottico dei soggetti coinvolti	9
4. Procedura di gestione delle segnalazioni	9
4.1 La segnalazione interna	9
4.1.1 Invio della segnalazione	10
4.1.2 Esame preliminare	11
4.1.3 Attività istruttoria	12
4.1.4 Conclusione della procedura	12
5. La segnalazione esterna	13
6. La divulgazione pubblica	14
7. Tutele per il segnalante (whistleblower)	14
7.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie	14
7.2 Tutela della riservatezza e conservazione	16
8. Tutele per il segnalato	17
Glossario e acronimi	17

1. Introduzione

1.1 Finalità

Il presente regolamento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di tutelare il dipendente, o il soggetto ad esso equiparato (es. collaboratore, fornitore...) che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala o denuncia violazioni di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ai sensi del D.lgs. 24/2023.

Al fine di adempiere al suddetto scopo, il Regolamento:

- definisce le modalità per effettuare correttamente la segnalazione di una violazione al RPCT (segnalazione interna);
- descrive la procedura di gestione della segnalazione interna da parte del RPCT e dell'ODV, definendo il ruolo e i compiti dei diversi soggetti coinvolti nell'Azienda;
- fornisce informazioni chiare circa l'uso dei canali alternativi alla segnalazione interna:
 - la segnalazione esterna, indirizzata ad A.N.AC.;
 - la divulgazione pubblica.

1.2 Quadro normativo di riferimento

Il whistleblowing, o tutela del dipendente pubblico che segnala violazioni o attività illecite, è definito dall'art. 1 del D.lgs. 24/2023 come *“la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”*. Tale decreto definisce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, in ragione del recepimento della Direttiva UE 1937/2019, il quale ha come scopo quello di *“rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in specifici settori stabilendo norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”* (art. 1 della Dir. UE 1937/2019). Infatti, il D.lgs. 24/2023:

- abroga l'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, il quale conteneva la precedente disciplina in materia;
- amplia le condotte illecite segnalabili, includendo anche le violazioni delle norme comunitarie;
- definisce le nuove modalità di segnalazione per il whistleblower;
- dispone alcune tempistiche relative alla procedura di gestione della segnalazione;
- rinforza il sistema di tutele per il whistleblower.

Il D.lgs. 24/2023 diventa così il più recente punto di riferimento nell'evoluzione del quadro normativo, già modificato in diverse occasioni sia dal legislatore che dalle soft law dell'A.N.AC., così come esplicitato dalla seguente tabella.

Evoluzione normativa del whistleblowing

Fonte	Principali contributi al whistleblowing
L. 190/2012	Introduce il whistleblowing nel D.lgs. 165/2001, il cui art. 54-bis afferma che <i>“il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza [...], ovvero all'A.N.AC., 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”</i> .
L. 114/2014	Individua l'A.N.AC. quale soggetto destinatario delle segnalazioni da parte di dipendenti operanti nelle PPAA.
Determinazione A.N.AC. 6/2015	Prime Linee guida focalizzate a fornire indicazioni, anche tecniche, per l'attuazione sostanziale della disciplina.
L. 179/2017	Introduce il whistleblowing nel settore privato grazie all'integrazione dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001. Ridefinizione dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 con le seguenti novità: <ul style="list-style-type: none"> - ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; - approfondimento delle responsabilità del R.P.C.T.; - definizione più puntuale del sistema di tutele per il segnalante; - qualificazione della “giusta causa” per la rilevazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale per i contenuti della segnalazione.
Delibera A.N.AC. 690/2020	Definisce il procedimento di gestione di segnalazione di illeciti (capo II) e prevede approfondimenti sull'esercizio del potere sanzionatorio di A.N.AC. relativo alle comunicazioni di misura ritorsiva (capo III) e regola il procedimento sanzionatorio semplificato (Capo IV).
Delibera A.N.AC. 469/2021	Supera la Det. A.N.AC. 6/2015 e definisce: <ul style="list-style-type: none"> - i contenuti e le modalità della procedura per la segnalazione di presunti illeciti previsti nella L. 179/2017; - le indicazioni utili per redigere la procedura per whistleblowing di ciascun ente; - un raccordo con la disciplina della protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR).
Delibera A.N.AC. 311/2023	Definisce il procedimento di gestione delle segnalazioni di condotte illecite secondo il canale esterno, quindi destinate ad A.N.AC. Inoltre, la Delibera definisce le attività svolte dall'Autorità in caso di comunicazione di misure ritorsive e fornisce delle indicazioni sulla disciplina sanzionatoria. Infine, le disposizioni previste da A.N.AC. possono essere utili per la definizione dei canali di segnalazione delle singole amministrazioni.

2. Oggetto della segnalazione

Alla luce dell'art. 2 del D.lgs. 24/2023, le violazioni che possono essere oggetto di una segnalazione di whistleblowing sono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- il compimento di un illecito amministrativo, contabile, civile o penale;
- le 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 mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab esterno;
- le situazioni in cui si rilevi la violazione, o comunque il mancato rispetto, delle disposizioni del PTPCT oppure del Codice etico e di comportamento vigenti presso l'Azienda;
- il verificarsi di un illecito che rientra nell'ambito di applicazione dell'Unione Europea indicato alla Direttiva UE 1937/2019, per quanto concerne: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- l'approvazione di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea e il suo mercato interno.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (es. attività di occultamento o distruzione di prove circa la commissione della violazione).

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti

dell'UE o nazionali.

Le Linee guida (Del. A.N.AC. 311/2023) forniscono, inoltre, indicazioni sugli elementi fondanti della segnalazione. Infatti, per ritenere una segnalazione quale “ammissibile” è fondamentale che in essa siano definite:

- la descrizione del fatto;
- l’indicazione del tempo e del luogo in cui si è verificato il fatto;
- le generalità in grado di consentire di identificare il soggetto a cui è attribuito il fatto;
- eventuali altri individui a conoscenza del fatto;
- eventuali allegati che possano fornire elementi di fondatezza alla segnalazione.

3. Soggetti coinvolti nella segnalazione

3.1 Persona segnalante (c.d. whistleblower)

Ai sensi dell’art. 1, c.1, lett. g) del D.lgs. 24/2023, si definisce “*segnalante*” la persona fisica che effettua la segnalazione, interna o esterna, o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Secondo le Linee guida A.N.AC. “*tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti*” (p.10) possono effettuare una segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni di una presunta violazione possono essere effettuate da:

- componenti dell’Assemblea Consortile o del Consiglio di Amministrazione,
- dipendenti dell’Azienda, a prescindere dal tipo di inquadramento contrattuale;
- soggetti esterni collaboratori, consulenti e fornitori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, e a qualsiasi titolo;
- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- partner con cui l’Azienda collabora;
- altre persone fisiche non ricomprese nelle suddette categorie ma venute a conoscenza di una violazione, in ragione del rapporto di lavoro con l’Azienda.

Le presunte violazioni segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “*in ragione del rapporto di lavoro*”. Inoltre, la tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3.2 Segnalazione anonima

Le segnalazioni da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Tali segnalazioni sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate secondo i criteri a tal fine stabiliti dall'Azienda all'interno del PTPCT. In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad A.N.AC. di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il D.Lgs. 24/2023 garantisce a fronte dell'applicazione di misure ritorsive.

Laddove il RPCT riceva delle segnalazioni anonime attraverso il canale interno, ne conserva la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad A.N.AC. di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Così come previsto dalla Del. A.N.AC. 311/2023, nel caso in cui colui che effettua una divulgazione pubblica non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali comunicazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

3.3 Destinatario della segnalazione

Ai sensi dell'art. 4, c. 5 del D.lgs. 24/2023, il destinatario delle segnalazioni interne e responsabile del procedimento per il whistleblowing è individuato nel RPCT. Resta comunque ferma la possibilità di inoltrare immediatamente una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. Infatti, si rammenta che per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale, la segnalazione indirizzata al RPCT non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

In caso di attivazione del canale di segnalazione esterna, il destinatario è A.N.AC., secondo le indicazioni di cui al Par. 4.2.

3.4 Collaborazione tra RPCT e Organismo di Vigilanza

Il concetto di "violazione" definito nell'art. 2, c. 1 del D.lgs. 24/2023 comporta una forte intersezione tra le violazioni in materia di anticorruzione e la commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001. Tuttavia, la natura di tali illeciti, così come i soggetti destinatari delle relative segnalazioni sono sostanzialmente differenti. Infatti, si ricorda che:

- il D.lgs. 231/2001 riguarda i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda. In caso di segnalazioni di tale tipologia, il destinatario è l'ODV, coerentemente a quanto previsto dal Modello di organizzazione dell'Azienda;
- la L. 190/2012, così come la successiva normativa di settore, concerne i reati commessi al fine di ottenere un vantaggio privato, che può essere anche a danno dell'Azienda. Inoltre, la normativa in materia di prevenzione per la corruzione ha per oggetto anche violazioni, o situazioni di *maladministration*, che non

necessaria configurano una fattispecie di reato, ma che costituiscono comunque una deviazione dell'attività amministrativa dal perseguimento dell'interesse pubblico. In tal caso, la segnalazione deve avere come destinatario il RPCT.

È importante sottolineare che il segnalante però potrebbe non avere competenze, o sufficiente conoscenza dei fatti, per discernere tra le suddette tipologie di violazioni. Pertanto, nel presente Regolamento si è deciso di declinare le modalità di collaborazione tra ODV e RPCT, definite come segue.

La segnalazione tramite il canale di whistleblowing avrà come destinatario il RPCT. Infatti, l'art. 4, c. 5 del D.lgs. 24/2023 chiarisce che la gestione del canale per la segnalazione di whistleblowing spetta a tale figura, il cui nominativo è riportato sul sito internet aziendale, in *“Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”*. Partendo da tale presupposto, sarà esplicito dovere del RPCT:

- ricevere la segnalazione, la quale dovrà essere gestita secondo le modalità previste dal presente Regolamento;
- notificare tempestivamente all'ODV l'avvenuta ricezione della segnalazione, senza riportare i dati di identificazione delle persone coinvolte (es. segnalante e segnalato) o dei fatti riportati;
- esaminare i contenuti della segnalazione. Nel caso in cui:
 - o i fatti segnalati siano relativi all'ambito di applicazione del Modello e del D.lgs. 231/2001, la segnalazione sarà gestita da un gruppo di lavoro costituito dal RPCT e dall'ODV, i quali sono entrambi soggetti al dovere di riservatezza;
 - o i fatti segnalati siano relativi all'ambito di applicazione della normativa in materia di anticorruzione, il RPCT procederà a gestire la procedura di whistleblowing in piena autonomia, secondo quanto definito dal presente Regolamento. Tuttavia, è fatto obbligo al RPCT di comunicare all'ODV l'esito della procedura, nelle medesime tempistiche previste per la notifica al segnalante.

3.5 Segnalazione inviata a soggetto non competente

Qualora la segnalazione interna sia presentata per errore ad un soggetto diverso dal RPCT (es. il proprio Responsabile o un componente del Consiglio di Amministrazione) si procederà secondo le seguenti fasi:

- colui che ha ricevuto la segnalazione per errore acquisisce il ruolo di “facilitatore”. Infatti, tale soggetto ha il dovere di assistere il segnalante nell'utilizzo corretto della procedura definita nel presente Regolamento, attenendosi alla massima riservatezza sulle persone e il contenuto della stessa;
- Il facilitatore e il segnalante effettuano insieme la segnalazione mediante i canali esplicitati nel paragrafo 4.

3.4 Quadro sinottico dei soggetti coinvolti

La seguente tabella mostra un riepilogo dei soggetti coinvolti e dei rispettivi ruoli in una procedura di whistleblowing.

Attore	Ruolo nella procedura
Segnalante (c.d. whistleblower)	Persona fisica che segnala violazioni tramite i canali definiti nel presente Regolamento.
RPCT	Destinatario della segnalazione mediante il canale interno. È il responsabile della procedura di whistleblowing che svolge l'attività di analisi della segnalazione e l'eventuale attività istruttoria.
ODV	Soggetto cui verrà notificata dal RPCT sia l'attivazione del canale di whistleblowing che l'esito della procedura (es. provvedimento disciplinare o archiviazione). Esclusivamente nel caso in cui il RPCT riscontri una violazione del D.lgs. 231/2001, l'ODV interviene nella gestione della segnalazione.
A.N.AC.	Destinatario della segnalazione mediante il canale esterno e soggetto competente a irrogare sanzioni in caso di mancata adozione del canale interno.
Facilitatore	Destinatario della comunicazione circa l'applicazione di misure ritorsive nei confronti del whistleblower conseguenti alla segnalazione. Dipendente che riceve la segnalazione, per errore, al posto del RPCT e che assiste il segnalante nell'applicazione del presente Regolamento.

4. Procedura di gestione delle segnalazioni

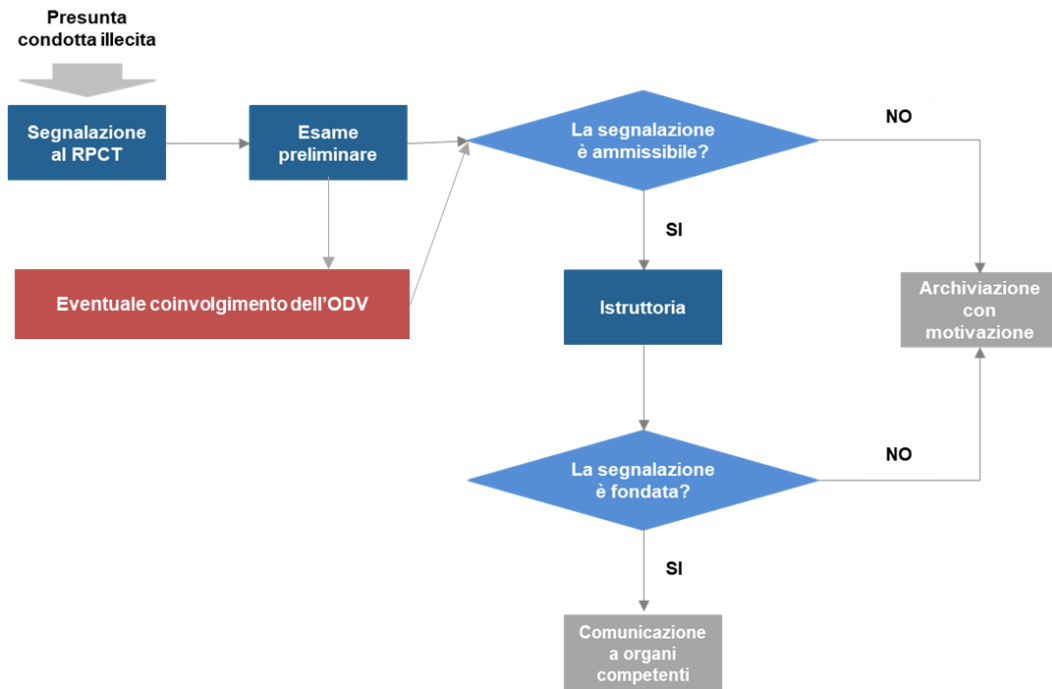
La procedura di whistleblowing consiste nella definizione delle fasi e delle tempistiche relative alla gestione delle segnalazioni di violazioni di cui al D.lgs. 24/2023. A sua volta, la segnalazione consiste nella “comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni” (art. 2, lett. c del D.lgs. 24/2023) e può essere effettuata secondo tre canali alternativi che saranno di seguito approfonditi:

- la segnalazione interna, ai sensi degli artt. 4-5 del D.lgs. 24/2023;
- la segnalazione esterna, ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.lgs. 24/2023;
- la divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 24/2023.

4.1 La segnalazione interna

La segnalazione interna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente all'Azienda e indirizzata in via esclusiva al RPCT. La gestione della segnalazione interna avviene con la procedura illustrata nella seguente figura.

Procedura di whistleblowing con la segnalazione interna



In virtù del principio di tracciabilità dell'azione amministrativa, al RPCT spetta il compito di registrare l'attività svolta e di fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento della procedura, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

4.1.1 Invio della segnalazione

La segnalazione può essere inviata al RPCT mediante forma scritta oppure orale.

La segnalazione in forma scritta può avvenire tramite l'utilizzo della piattaforma informatica presente sul sito internet dell'Azienda, consultabile al seguente link: <https://aziendasolidalia.whistleblowing.it/>.

La segnalazione in forma orale può avvenire su richiesta della persona segnalante, con un incontro diretto con il RPCT. Tale incontro dovrà tenersi entro 7 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della richiesta secondo modalità che garantiscano la riservatezza sull'identità del segnalante. La segnalazione in forma orale, completa di tutti gli elementi essenziali di cui al Par. 2, dovrà essere quindi essere riportata sulla piattaforma di cui sopra.

Nel caso in cui la piattaforma sia inutilizzabile, la segnalazione andrà trascritta e sottoscritta da RPCT e segnalante e successivamente custodita secondo le opportune misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.

L'Azienda considera l'utilizzo della piattaforma informatica quale modalità predefinita e preferenziale per l'invio delle segnalazioni, in virtù di una maggiore tutela della riservatezza per il whistleblower.

4.1.2 Esame preliminare

Una volta che il RPCT ha ricevuto la segnalazione, deve:

- rilasciare al segnalante, anche mediante la piattaforma, un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- notificare l'inizio della procedura all'ODV;
- effettuare un'analisi preliminare per stabilire l'eventuale ammissibilità della stessa.

La Del. A.N.AC. 469/2021, così come poi la Del. A.N.AC. 311/2023 definisce specifiche casistiche di inammissibilità della segnalazione, quali:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'ente;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

In questa fase, il RPCT si accerta della completezza e della correttezza:

- dei contenuti della segnalazione;
- dei dati relativi all'identità del segnalante, in modo da appurare la titolarità di godimento da parte di tale soggetto del regime di tutele previste per il whistleblowing.

Resta ferma la possibilità del RPCT di richiedere informazioni più circostanziate circa la presunta violazione. Infatti, si richiamano le Linee guida A.N.AC. (p. 32), secondo cui *“chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto”*. Si ricorda che ai fini dell'applicazione dell'istituto del whistleblowing *“non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio”* (Del. A.N.AC. 311/2023, p. 64).

Nella presente fase il RPCT valuta se coinvolgere l'ODV nella fase successiva, in ragione di quanto definito nel par. 3.4.

L'esame preliminare si conclude entro 15 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della segnalazione.

Al termine di questa fase:

- se la segnalazione è ritenuta ammissibile, si procede con la fase istruttoria;
- se la segnalazione è ritenuta non ammissibile, si procede con l'archiviazione.

A prescindere dall'esito dell'esame preliminare, il RPCT comunica gli sviluppi al segnalante, mediante l'apposito canale della piattaforma informatica.

4.1.3 Attività istruttoria

Qualora il RPCT abbia valutato la segnalazione come ammissibile in sede di analisi preliminare, egli avvia l'istruttoria al fine di compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza della presunta violazione segnalata dal whistleblower.

In tale fase, il RPCT può:

- acquisire atti e documenti dai dipendenti dell'Azienda, di cui può richiedere la collaborazione a condizione che non riveli l'identità del segnalante;
- avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale selezionato in fase di invio della segnalazione.

Non spetta invece al RPCT accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti ovvero della magistratura.

4.1.4 Conclusione della procedura

Il RPCT deve fornire un riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (art. 5, c. 1, lett. d) del D.lgs. 24/2023).

La procedura può concludersi mediante due esiti alternativi:

- qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne cura l'archiviazione con adeguata motivazione;
- qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante ed espungere ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

In entrambe le situazioni, il RPCT deve notificare la conclusione della procedura all'ODV.

In caso vi sia fondatezza della segnalazione, devono essere messe a conoscenza dei fatti:

- la Procura della Repubblica, qualora dalle risultanze istruttorie emergano profili di rilevanza penale;
- la Procura della Corte dei Conti, dalle risultanze istruttorie emergano gli elementi propri della responsabilità erariale;
- eventuali altre autorità esterne competenti in relazione all'esito della attività istruttoria svolta (ad es. A.N.AC.).

Laddove l'Autorità giudiziaria, per esigenze istruttorie, volesse conoscere il nominativo del segnalante, il RPCT provvede a comunicare l'identità del medesimo. È opportuno precisare che il segnalante è preventivamente avvisato, attraverso l'informativa presente in piattaforma informatica, o con un apposito comunicato per i segnalanti che non

utilizzano la piattaforma, dell'eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile. Nel caso in cui il RPCT provveda all'inoltro della segnalazione alla competente Procura, dandone comunicazione al segnalante, eventuali successive integrazioni dovranno essere direttamente trasmesse da quest'ultimo all'Autorità giudiziaria individuata. Tali esiti saranno resi disponibili di norma attraverso la piattaforma informatica. Laddove il segnalante non sia in grado di utilizzare la stessa, il RPCT valuterà le forme più opportune per procedere al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e di qualsiasi soggetto coinvolto.

5. La segnalazione esterna

La segnalazione esterna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente ad A.N.AC.

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 24/2023, tale canale di segnalazione deve essere utilizzato esclusivamente qualora si verifichi una delle seguenti casistiche:

- assenza o non conformità del canale di segnalazione interno;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito¹;
- il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione oggetto di segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione ad A.N.AC. può essere effettuata mediante i canali indicati alla seguente pagina del suo portale istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 24/2023, è compito di A.N.AC.:

- dare avviso al whistleblower del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'Autorità ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- dare riscontro al whistleblower entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare al whistleblower l'esito finale, che può consistere:
 - o nell'archiviazione;
 - o nella trasmissione alle autorità competenti;
 - o in una raccomandazione;
 - o in una sanzione amministrativa.

¹ Per "seguito" si intende "l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate" (art. 2, c. 1, lett. n del D.Lgs. 24/2023).

6. La divulgazione pubblica

Le tutele per il whistleblowing si applicano, in determinati casi, anche per coloro che rendono di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, la così detta “*divulgazione pubblica*”.

Tale tipologia di segnalazione è regolamentata dall’art. 15 del D.lgs. 24/2023, il quale definisce in modo molto stringente le casistiche che consentono al whistleblower di godere dei benefici previsti dal Capo III della norma, qualora utilizzi tale modalità di segnalazione. Infatti, la divulgazione pubblica ha carattere residuale ed eccezionale rispetto ai canali precedentemente descritti e non esclude le tutele del whistleblowing, solo ed esclusivamente se la persona segnalante:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna, cui non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione, o coinvolto nella violazione stessa.

Tale modalità di segnalazione è quindi da attivare in contesti di particolare gravità, in situazioni in cui la normale procedura, mediante canale interno o esterno, non è sufficiente a prevenire o contrastare la condotta illecita.

7. Tutele per il segnalante (whistleblower)

7.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie

Ai sensi dell’art. 17 del D.lgs. 24/2023 si ricorda che la persona che effettua la segnalazione non può subire alcuna ritorsione.

Le Linee guida A.N.AC. precisano che le ritorsioni si configurano non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall’organizzazione nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l’esercizio delle funzioni proprie del lavoratore, in ragione di un intento vessatorio o comunque finalizzato a peggiorare la sua situazione lavorativa.

Ai fini di fornire un elenco di misure ritorsive, esemplificativo e non esaustivo, si riportano nella seguente tabella alcune casistiche, esemplificate nel D.lgs. 24/2023 e/o nelle Linee guida A.N.AC. 2021.

Misure ritorsive nelle amministrazioni pubbliche

Esempi del D.Lgs. 24/2023	Esempi delle Linee guida A.N.AC. 2021
Licenziamento, sospensione o misure equivalenti	Irrogazione, o proposta di irrogazione, di sanzioni disciplinari ingiustificate
Retrocessione di grado o mancata promozione o note di merito negative o referenze negative	Graduale e progressivo svuotamento delle mansioni
Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro	Pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati
Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa	Valutazione della performance artatamente negativa
Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria	Ingiustificata, mancata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa
Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo	Revoca ingiustificata di incarichi
Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole	Ingiustificato, mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto
Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione	Reiterato rigetto di richieste (ad es. permessi, ferie, congedi...)
Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine	Sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.
Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi	Ingiustificata, mancata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro	Ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizio, della licenza del permesso, o ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata o ingiustificata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi	
Annullamento di una licenza o di un permesso	
Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici	

Eventuali misure ritorsive vanno comunicate ad A.N.AC. che:

- effettua gli accertamenti previsti dalla normativa;
- irroga l'eventuale relativa sanzione amministrativa.

Si ricorda che la misura ritorsiva deve essere conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Il soggetto che ha adottato la misura ritorsiva ha l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

La protezione dalle misure ritorsive si estende a:

- al facilitatore che assiste il segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione

- pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

7.2 Tutela della riservatezza e conservazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse dal RPCT, salvo che:

- vi sia il consenso espresso del whistleblower;
- non vi sia rilevanza in termini di D.lgs. 231/2001. In tal caso, l'ODV sarà coinvolto nella fase istruttoria.

La riservatezza è da estendersi anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Affinché la tutela della riservatezza possa aver luogo, è opportuno precisare che la segnalazione e la documentazione ad essa collegata:

- sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dalla L. 241/1990;
- sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui di cui all'art. 5, c. 2, del D.lgs. 33/2013.

Inoltre, il soggetto segnalato e presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Azienda, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali. Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D.Lgs. 196/2003. Fermo restando che per tutta la durata della conservazione devono essere garantite adeguate misure di sicurezza per la protezione dei dati

personali, l'art. 14, c. 1 del D.lgs. 24/2023 dispone che *“Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione”*.

8. Tutele per il segnalato

La tutela della riservatezza circa l'identità del soggetto segnalato è garantita dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, pone in essere specifiche misure al fine di evitare la circolazione indebita di informazioni circa l'interessato, anche all'esterno dell'organizzazione. I dati relativi alla segnalazione sono oggetto di particolari misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.

Glossario e acronimi

A.N.AC.	Autorità Nazionale Anticorruzione.
GDPR	Regolamento europeo per la protezione di dati personali (Reg. UE 679/2016).
RPCT	Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.
ODV	Organismo di vigilanza.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.
Whistleblowing	Attività di segnalazione di violazioni, di cui si sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ai sensi del D.lgs. 24/2023.
Whistleblower	Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.