

Procedura per la segnalazione di violazioni nell'Amministrazione (c.d. *whistleblowing*), ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Il decreto legislativo n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n. 1937/2019, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico, di tutela di alcuni soggetti che segnalano, divulgano ovvero denunciano violazioni di disposizioni normative commesse nell’Ente (cd. *Whistleblowing*). Il *whistleblower* è la persona che fa la segnalazione, denuncia o divulgazione.

La segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea deve essere fatta “**nell’interesse pubblico o dell’integrità della pubblica amministrazione**” in quanto con essa il segnalante contribuisce all’emersione degli illeciti di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. In questi casi, il segnalante è **protetto** sia mediante la garanzia dell’anonimato sia mediante la tutela da ritorsioni, incluse quelle afferenti alla sua posizione lavorativa nell’Amministrazione.

La presente informativa, in conformità alla legge e al Piano integrato di attività e organizzazione dell’Ente, sintetizza le previsioni normative e fornisce indicazioni sulla procedura di segnalazione presso ATC.

1. Ambito soggettivo - Chi è tutelato in caso di segnalazione

Le norme si applicano a: tutti i dipendenti dell’Ente, assunti a tempo determinato o indeterminato; i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Amministrazione, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l’ente; volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La disciplina trova applicazione solo nel caso in cui le segnalazioni siano effettuate quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (ad es. se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali) o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad es. per i pensionati).

2. Ambito oggettivo – Che cosa segnalare

La segnalazione deve riguardare violazioni, quali comportamenti, atti od omissioni, della normativa nazionale o europea¹ che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della pubblica amministrazione e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di cui il segnalante sia venuto a conoscenza “in un contesto lavorativo”.

¹ Si tratta di: illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori (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;

La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti, anche qualora si tratti di fondati sospetti.

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente.

Sono situazioni che il segnalante ha conosciuto "in un contesto lavorativo", da intendersi quali le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al punto 1, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, la persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. In senso lato, quindi, rientrano anche le informazioni acquisite in attività non relative all'ufficio di appartenenza. Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Non sono riconducibili all'ambito di applicazione della legge sulla tutela del *whistleblower*:

- contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale o relative a discriminazioni o conflitti tra colleghi o contro superiori gerarchici o l'amministrazione regionale, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Direzione e Personale o, per quanto di competenza, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- le notizie prive di fondamento, le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio), o le segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico. 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 esserci **elementi circostanziati**, in base ai quali il segnalante ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;
- le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 24/2023.

Resta ferma l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'UE specifiche (informazioni classificate, segreto professionale forense, segreto professionale medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, norme di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, esercizio dei diritti dei lavoratori).

Resta ferma altresì la 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.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione, ovvero la denuncia o la divulgazione, sono da considerarsi irrilevanti al fine del riconoscimento delle tutele previste dalla normativa.

3. A chi e come presentare la segnalazione all'interno dell'Amministrazione

La segnalazione all'interno dell'Amministrazione deve essere inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, **RPCT**), e non ad altri, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'Ente.

tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi) indicate nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il nominativo e i dati di contatto del RPCT, nonché le informazioni sui riferimenti normativi e organizzativi in materia, sono disponibili nella sezione di Amministrazione trasparente,

[Altri contenuti - prevenzione della corruzione](#) del portale istituzionale e nella sezione Amministrazione trasparente.

Qualora la condotta illecita sia riferibile al 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 5.

Nel caso di segnalazioni inviate al superiore gerarchico o altro soggetto interno all'Amministrazione ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013, la segnalazione non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal d.lgs. n. 24/2023. Per essere considerata di whistleblowing, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante. Il soggetto non competente adotta tutte le cautele necessarie per garantire la riservatezza del segnalante, anche nella fase dell'inoltro della segnalazione al RPCT, mantenendo il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che la possa rivelare. In caso di inosservanza di tali doveri risponde, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di comportamento e degli obblighi di riservatezza prescritti dalla legge, fatte salve le ulteriori sanzioni irrogabili dall'ANAC in caso di violazione degli obblighi di riservatezza. Per l'inoltro della segnalazione il soggetto non competente può richiedere un incontro diretto al RPCT.

La segnalazione deve essere circostanziata e vi deve essere la possibilità di identificare il segnalante.

In particolare, è necessario che risultino chiare: le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Le segnalazioni che pervengono da soggetti diversi da quelli di cui al precedente punto 1 non rientrano nel campo di applicazione del *whistleblowing*.

Le segnalazioni anonime, se circostanziate e qualora pervengano tramite i canali indicati, vengono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie. Il RPCT provvede comunque a registrare e conservare le stesse rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni.

Sono ammesse diverse tipologie di segnalazione, secondo il **grado di riservatezza** che il segnalante richiede gli venga garantito:

- A. **segnalazioni aperte** – in questi casi il segnalante non solo **rivela la propria identità** ma non chiede di rimanere sconosciuto all'inchiesta, prestando consenso alla comunicazione della sua identità allorché tale comunicazione si renda necessaria;
- B. **segnalazioni esplicite riservate al RPCT** – in questi casi il segnalante presenta una segnalazione **esplicitando la sua identità al RPCT**, che quindi fin dall'inizio conosce l'identità del segnalante, ma non presta consenso a informare l'inchiesta;
- C. **segnalazioni a riservatezza rinforzata o esplicite ex post** – in queste ipotesi il segnalante presenta una segnalazione identificandosi, ma tale identificazione **rimane nascosta anche al RPCT** che può conoscere l'identità del segnalante solo in un secondo momento e solo se indispensabile alla trattazione del caso. Anche in questo caso, l'inchiesta non può conoscere l'identità del segnalante.

La riservatezza è mantenuta, salvo che nel caso *sub A.*, nei confronti di tutti i soggetti interni all'Amministrazione; diversamente, in caso di trasmissione degli atti all'Autorità giudiziaria e contabile sarà consegnata, su loro richiesta, la segnalazione integrale comprensiva del nome del segnalante, come indicato al successivo punto 6.

La segnalazione può essere presentata al RPCT attraverso diversi canali di comunicazione:

- **di preferenza in via telematica mediante utilizzo dell'applicazione web “Segnalazioni illeciti”** a cui si accede attraverso apposito *link* e seguendo le istruzioni ivi indicate (solo per le segnalazioni di tipo B o C);
- mediante consegna a mano al RPCT di segnalazione scritta redatta sul modulo facsimile messo a disposizione dall'Amministrazione o altra analoga dichiarazione scritta, registrata dal RPCT successivamente nell'applicazione web “Segnalazioni illeciti” (per le segnalazioni di tipo A o B);
- verbalmente, mediante dichiarazione a voce rilasciata al RPCT, attraverso linea telefonica ovvero mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, che redige resoconto dettagliato o verbale scritto del colloquio e lo registra successivamente nell'applicazione web “Segnalazioni illeciti” (per le segnalazioni di tipo A o B). Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione o il verbale mediante la propria sottoscrizione. A tal fine è possibile contattare il RPCT al seguente 0321/445111 (lun. – ven. dalle ore 9.30 alle ore 12.30) o richiedere un appuntamento all'indirizzo di posta elettronica di cui al punto successivo.

Le segnalazioni, inoltre, possono essere presentate anche con le seguenti modalità, che **però presentano un minor livello di sicurezza**:

- mediante invio di *e-mail* dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o privata all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Amministrazione: prevenzione.corruzione@atcpiemontenord.it (accessibile solo al RPCT). Per rendere valida la segnalazione va allegata copia di documento di identità in corso di validità (segnalazioni di tipo A o B);
- mediante compilazione e invio del modulo di segnalazione o di analoga dichiarazione scritta con il servizio postale ordinario o il servizio di posta interna, con busta chiusa indirizzata al RPCT dell'Ente presso la sede di ATC Piemonte Nord, con la dicitura RISERVATA PERSONALE. All'interno della busta ne va inserita un'altra che contenga la segnalazione con la dicitura “WHISTLEBLOWER” (parte II del modello facsimile, al fine di evitare aperture accidentali da parte degli addetti al protocollo, e un'altra con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento con la dicitura “SEGNALANTE” (parte I del modello facsimile, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione (segnalazioni di tipo A, B o C).

Il personale addetto al protocollo non deve aprire la busta ma consegnarla **chiusa** al RPCT. Tali comunicazioni verranno acquisite al protocollo generale tramite scansione e registrazione solo dell'involucro esterno, che verrà poi trasmesso senza ritardo al RPCT.

I plichi privi della suddetta locuzione “RISERVATA PERSONALE” al RPCT potrebbero non essere protocollati nel registro riservato predisposto dal RPCT.

Per la presentazione delle segnalazioni, l'Amministrazione mette a disposizione **l'applicazione web “Segnalazioni illeciti”**, raggiungibile attraverso il link suindicato, che guida il segnalante attraverso i campi da compilare.

Si raccomanda fortemente l'utilizzo dell'applicazione web “Segnalazioni illeciti”, che è dotata di un protocollo di sicurezza crittografica idoneo a garantire in modo rafforzato la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

Per la presentazione delle segnalazioni con modalità cartacea, l'Amministrazione mette a disposizione un modello facsimile. In questo caso, i dati identificativi del segnalante devono essere

riportati sulla parte del modulo separata da quella contenente la segnalazione e inserita in apposita busta, per consentirne una più agevole trattazione e trasmissione disgiunta, a tutela del segnalante.

L'utilizzo del canale e-mail e del servizio postale ordinario o di posta interna è consigliabile solo in via subordinata a quello assolutamente prioritario dell'applicazione web "Segnalazioni illeciti".

A prescindere dal canale utilizzato è necessario indicare sempre, alternativamente, un recapito telefonico o una casella di posta elettronica per effettuare le successive interlocuzioni con il RPCT. In mancanza, potrebbe essere compromesso in tutto o in parte l'esame della segnalazione in caso di necessità di chiarimenti o integrazioni.

In ogni caso chi è interessato a presentare una segnalazione deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al RPCT a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

4. Istruttoria ed esiti della segnalazione

Il RPCT svolge l'esame preliminare della segnalazione entro quindici giorni lavorativi dal suo ricevimento al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità/procedibilità.

Il RPCT può disporre l'archiviazione della segnalazione nei casi in cui essa appaia manifestamente infondata o inammissibile (per esempio per mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti, segnalazione generica o priva dei dati obbligatori da indicare nel modulo facsimile, segnalazione concernente rivendicazioni a carattere esclusivamente personale o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, ovvero all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, prive di impatti per l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione) o nei casi in cui essa attenga a questioni non rientranti nella sua competenza. In ogni caso, il RPCT – ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato – può chiedere al *whistleblower* le necessarie integrazioni.

Salvo non ritenga di disporre l'archiviazione, il RPCT svolge e conclude l'istruttoria e i necessari approfondimenti entro il termine di tre mesi, tutelando la riservatezza del segnalante.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato, che comunque non sono informati sull'identità del segnalante, salvo il consenso espresso da quest'ultimo. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma 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.

In ogni caso, il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato sono tenuti a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che la possa rivelare. In caso di inosservanza di tali doveri rispondono, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di comportamento e degli obblighi di riservatezza prescritti dalla legge.

Nel corso dell'istruttoria, il RPCT può chiedere informazioni ad altri dirigenti e dipendenti, che sono tenuti alla massima collaborazione e riservatezza, fornendo i riscontri con tempestività e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta. La mancata e vigile collaborazione è sanzionabile in via disciplinare.

Il RPCT può mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

La persona menzionata nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso, il RPCT tiene traccia dell'attività svolta al fine di fornire al segnalante le informazioni concernenti lo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Salvo che disponga l'archiviazione, il RPCT, completata l'istruttoria, trasmette una relazione di risultanze istruttorie, avendo cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, segnalando la questione ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti ossia, a seconda dei casi:

1. al dirigente della struttura di appartenenza del personale incolpato per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari di competenza;
2. all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione di sanzioni di competenza dell'Ufficio stesso;
3. all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'ANAC per i profili di eventuale rispettiva competenza.

5. Segnalazioni all'ANAC, ad altri soggetti esterni e divulgazione pubblica

È facoltà del segnalante inviare direttamente la segnalazione anche all'ANAC e all'Autorità giudiziaria e contabile, ricevendo la medesima tutela.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- qualora la condotta illecita sia riferibile al RPCT stesso;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante 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 persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere inviate mediante diversi canali², tra i quali di particolare garanzia per la riservatezza dell'identità è la piattaforma *on line* accessibile all'indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

All'esito dell'istruttoria, l'ANAC comunica al segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa o nella trasmissione alle autorità amministrativa o giudiziaria competenti, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea.

È facoltà del segnalante inviare direttamente una denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta in modo limitato a garanzia del diritto di difesa dell'indagato/imputato, secondo quanto stabilito dall'art. 329 c.p.p. (di norma, non oltre la chiusura delle indagini preliminari).

Nell'ambito del procedimento dinanzi all'Autorità giudiziaria contabile, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

² Si rimanda alla pagina di ANAC ove sono disponibili informazioni sulle modalità di invio delle segnalazioni: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing?redirect=%2Fper-le-amministrazioni-pubbliche#p4>.

Anche in queste ipotesi, il *whistleblower* gode della tutela contro ogni forma di ritorsione correlata alla denuncia.

Il segnalante può anche effettuare una divulgazione pubblica, per tale intendendosi rendere 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.

In questo caso il segnalante beneficia della protezione di cui al punto 6 se, al momento della divulgazione pubblica:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna (punto 4) ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (v. sopra segnalazione ad ANAC) e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- 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.

Qualora nella divulgazione la persona non riveli la propria identità (ad es. utilizzando un pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparate alle segnalazioni anonime.

6. Le tutele garantite al segnalante: riservatezza e divieto di ritorsione

La tutela del *whistleblower* è diretta a evitare che il segnalante, venuto a conoscenza di violazioni, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze dannose.

Sono previste forme di garanzia della riservatezza sul nome del segnalante e il divieto di ritorsione da parte dell'Amministrazione.

Con riguardo alla tutela della riservatezza, è stabilito che:

- senza il consenso dell'interessato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, salvo quanto stabilito per il procedimento penale e davanti all'Autorità giudiziaria contabile, di cui al punto 6, e disciplinare, per il quale si veda nel prosieguo. La tutela della riservatezza non può essere garantita nemmeno in caso di divulgazione pubblica;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e all'accesso generalizzato di cui all'art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni).

Quando, per ragioni istruttorie, altri uffici, all'interno dell'amministrazione, debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione, o della documentazione ad essa allegata, non deve essere rivelata l'identità del segnalante. Il RPCT provvede ad espungere i dati identificativi del segnalante e ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso.

In caso di trasmissione ai soggetti esterni sarà evidenziato che il segnalante gode della tutela riservata dalla legge al *whistleblower*. Il RPCT provvede come sopra ad espungere i dati identificativi del segnalante e ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La tutela dell'identità è estesa alla persona che assiste il segnalante (cd. facilitatore).

Il RPCT, inoltre, comunica al *whistleblower* le Autorità esterne alle quali la segnalazione sia stata trasmessa. Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie o anche ai fini della difesa della persona segnalata, di conoscere l'identità del segnalante, l'amministrazione può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni.

Inoltre, secondo le previsioni dell'articolo 2-undecies, comma 1, lett. f), del d.lgs. n. 196/2003, i diritti dell'interessato di cui agli articoli da 15 a 22 previsti dal Reg. UE 679/2016 non possono essere esercitati dal segnalato con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo al Garante qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità di colui che segnala l'illecito. La norma prevede, inoltre, la possibilità di differimento. Il RPCT, nel caso riceva una richiesta di esercizio di tali diritti, in qualità di designato dal titolare del trattamento, informa l'interessato delle facoltà di rivolgersi al Garante della Privacy che può procedere con accertamento ai sensi dell'art. 160 del d.lgs. n. 196/2003.

Nell'ambito del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato, la rivelazione dell'identità del segnalante non è consentita ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. A garanzia del diritto di difesa dell'incolpato, qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione, la stessa potrà essere utilizzata solo se il segnalante acconsente alla rivelazione della sua identità. In tal caso, viene altresì inviata al segnalante una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione.

Anche nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta è necessario acquisire previamente sia il consenso espresso dello stesso che notificare allo stesso in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.

Al *whistleblower* è riconosciuta tutela anche nei confronti di eventuali ritorsioni, intese come comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentate o minacciate, da parte dell'Amministrazione, poste in essere in ragione della segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica, che provocano o possono provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione dalle misure ritorsive si applica anche:

- al facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza rimane riservata³;

- 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, anche qualora non operino più nel medesimo contesto lavorativo (es. ex colleghi);
- 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 la stessa lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante.

Qualora il *whistleblower* ritenga di essere oggetto di una delle suddette misure deve rivolgersi esclusivamente ad ANAC, essendo esclusa qualsiasi competenza del RPCT. In ogni caso, qualora il RPCT riceva per errore una comunicazione di ritorsione, è tenuto a trasmetterla ad ANAC garantendo la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata.

L'ANAC può avvalersi per gli accertamenti della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica. L'Autorità informa il Dipartimento della Funzione pubblica o gli altri organi preposti e svolge altresì un procedimento che può concludersi con l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile della misura⁴.

Gli atti ritorsivi adottati sono nulli e in caso di licenziamento a motivo della segnalazione, denuncia o divulgazione il *whistleblower* ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. La competenza sulla dichiarazione di nullità, risarcimento del danno, reintegrazione nel posto di lavoro, spetta all'Autorità giudiziaria.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto misure ritorsive è a carico dell'Amministrazione dimostrare che le misure ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia. Ciò non vale per i soggetti diversi dal segnalante, quali facilitatori o colleghi, che dovranno dimostrare che le misure sono state poste in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, è previsto che l'interesse pubblico o all'integrità delle amministrazioni pubbliche non consente di punire chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La causa di non punibilità opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità di cui ai punti 3 e 5. In tali casi è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

³ Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

⁴ Medesime sanzioni sono previste nei casi in cui l'ANAC accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Allo stesso tempo, le stesse responsabilità di natura civile o amministrativa non sono attribuibili nel caso in cui il segnalante abbia raccolto informazioni o evidenze a supporto della segnalazione in qualsiasi modo che non costituisca un reato.

Le cause di esclusione non si applicano quando vengano posti in essere comportamenti o omissioni non collegati alla segnalazione e che vadano oltre lo scopo della rivelazione della stessa.

Le tutele 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 o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia ovvero sia dichiarata la sua responsabilità civile, sempre in relazione alla denuncia, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, l'Amministrazione è tenuta ad irrogare una sanzione disciplinare alla persona segnalante o denunciante. L'ANAC può altresì irrogare una sanzione pecuniaria.

Il segnalante beneficia delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate secondo i canali di cui ai punti 4 e 5 fossero vere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

7. Conservazione

Le segnalazioni, incluse quelle anonime e pervenute da soggetti estranei all'Ente, sono mantenute fuori dal protocollo informatico dell'Ente. È quindi necessario dotarsi di un repertorio separato con numerazione progressiva annuale. Tale repertorio riporta solo: la data di ricevimento, la modalità di trasmissione usata dal segnalante. Il repertorio avrà dunque la seguente struttura:

n/anno Segnalazione	ricevuta in data	Modalità trasmissione	Codice pratica
	.../.../...		

Si precisa che le segnalazioni sono conservate per il solo tempo necessario allo svolgimento delle attività di accertamento, ed eventuali attività di seguito. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo trasmissione della stessa ad altro ufficio interno o a un'autorità esterna per quanto di competenza. In questo caso la segnalazione è conservata fino all'esito dei relativi procedimenti.

Tutte le segnalazioni sono conservate dal RPTC nell'apposito registro all'uopo realizzato. La segnalazione presentata in forma cartacea è inoltre custodita dal RPCT in modo da assicurare la segretezza della stessa e dell'identità del segnalante.

8. Principali norme e provvedimenti di riferimento

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione»
- Decreto legislativo n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

- Ordinanza n. 13 del 29/06/2023 (Approvazione del nuovo Codice di comportamento per il personale dell'Ente)
- Linee guida Anac
- Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente dell'Ente –sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

9. Comuniciamo attraverso il "Key code"

- **Il portale aziendale del whistleblowing** utilizza la tecnologia opensource Globaleaks che è ritenuta dagli esperti fra le più efficaci a livello mondiale in termini di sicurezza.
- **Registrando la segnalazione sul portale** si otterrà un codice identificativo univoco di 16 cifre (**key code**).
- **Tale codice** dovrà essere utilizzato per dialogare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione aziendale in modo spersonalizzato sul sito dell'Ente per essere costantemente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.
- **Tale codice deve essere conservato con cura**, in quanto, in caso di smarrimento, non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

10. Altre informazioni

Il presente documento, le istruzioni, la modulistica, tutte le norme e i provvedimenti citati e ulteriori informazioni sono disponibili nella sezione di Amministrazione trasparente del portale istituzionale e nella sezione Anticorruzione della Intranet consiliare.

Dicembre 2023

**Ufficio Prevenzione della corruzione,
Trasparenza e Privacy**