

Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale Monza e Brianza



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DI CUI AL D.LGS. 24/2023 (C.D. WHISTLEBLOWING)

UFFICIO D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE DELLA PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

Approvato con Delibera di CdA n. 13 del 12/07/2023

Aggiornato con Delibera di CdA n. 15 del 29/06/2026

INDICE

1.- INTRODUZIONE	3
1.1 Finalità	3
1.2 Quadro normativo di riferimento	3
2.- OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
3.- SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE	4
3.1.1 Titolare del potere sostitutivo	4
3.1.2 Segnalazione a soggetto non competente	5
3.1.3 Segnalazione anonima	5
4.- PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	5
4.1 La segnalazione interna	5
4.1.1 Invio della segnalazione	6
4.1.2 Esame preliminare	7
4.1.3 Attività istruttoria	7
4.1.4 Conclusione della procedura	8
4.2 La segnalazione esterna	8
4.3 La divulgazione pubblica	9
5.- TUTELE PER IL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)	9
5.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie	9
5.2 Tutela della riservatezza e conservazione	10
6.- TUTELE PER IL SEGNALATO	11
7.- RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	11

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. Al fine di adempiere al suddetto scopo, il Regolamento definisce la procedura mediante cui è possibile inviare una segnalazione di violazione e le modalità secondo cui tale segnalazione viene gestita all'interno dell'Azienda.

1.2 Quadro normativo di riferimento

Il whistleblowing, o tutela del dipendente pubblico che segnala 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).

Il D.Lgs. 24/2023 costituisce il più recente punto di riferimento del legislatore nell'evoluzione del quadro normativo. Tale norma viene completata dalle indicazioni operative fornite dalle due diverse Linee guida A.N.AC. in materia, emanate con Del. 311/2023 e Del. 478/2025.

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 externo;
- le situazioni in cui si rilevi la violazione, o comunque il mancato rispetto, delle disposizioni del P.T.P.C.T.1 oppure del Codice 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.

Le violazioni segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Azienda e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione

¹ Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Linee guida A.N.AC. forniscono, inoltre, indicazioni sugli elementi fondanti della segnalazione, per cui è essenziale 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 o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui è attribuito il fatto;
- eventuali allegati che possano fornire elementi di fondatezza alla segnalazione.

3.- Soggetti coinvolti nella segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione di una violazione (c.d. whistleblower) sono:

- i componenti del Consiglio di amministrazione;
- il Direttore Generale e i dipendenti;
- i soggetti esterni collaboratori/consulenti ed i fornitori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- i partner con cui l'Azienda collabora;
- gli organi di controllo e valutazione dell'Azienda.

Ai sensi dell'art. 4, c. 5 del D.Lgs. 24/2023, **il destinatario delle segnalazioni interne, responsabile del procedimento e gestore delle segnalazioni è individuato nel RPCT** (Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza) **di ATO Monza e Brianza**, i cui riferimenti sono pubblicati in *“Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”*. Resta comunque ferma la possibilità di inoltrare immediatamente una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. In virtù delle dimensioni contenute dell'Azienda e della conseguente dotazione di personale, al fine di mantenere un forte presidio nella tutela della riservatezza delle parti coinvolte, il RPCT non si avvale del supporto di altri colleghi per l'attività istruttoria. Pertanto, l'accesso alle informazioni fornite dal segnalante rimane a esclusiva disposizione del RPCT, il quale ne cura la conservazione in archivio, cartaceo o digitale, non accessibile ad altri dipendenti né a soggetti esterni.

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 presunte violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 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 preliminare della segnalazione e l'eventuale attività istruttoria. Il RPCT funge da punto di contatto del segnalante per tutta la durata del processo di gestione della segnalazione.
A.N.AC.	Destinatario della segnalazione mediante il canale esterno e soggetto competente a irrogare sanzioni in caso di mancata applicazione della normativa. Destinatario della comunicazione, da parte del whistleblower, dell'applicazione di eventuali misure ritorsive conseguenti alla segnalazione.

3.1.1 Titolare del potere sostitutivo

L'Azienda ha una dotazione organica che non consente di individuare ex ante un soggetto titolare del potere sostitutivo per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing. Pertanto, si richiama la Del. A.N.AC. 478/2025, la quale afferma che *“nel caso di enti di ridotte dimensioni che, per carenza di personale, non siano in grado di nominare un sostituto, la segnalazione potrà essere trasmessa direttamente all'Autorità mediante il canale esterno”*. Alla luce di tali indicazioni, l'unico destinatario della segnalazione mediante canale interno è il RPCT. In caso di assenza temporanea dello stesso, o di un suo coinvolgimento in conflitto di interessi con la segnalazione, si rimanda il segnalante all'utilizzo del canale esterno (Par. 4.2).

3.1.2 Segnalazione a soggetto non competente

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, il RPCT dell'Azienda è l'unico soggetto che può ricevere la segnalazione mediante canale interno e compiere le relative attività necessarie a darvi seguito. Pertanto, è opportuno chiarire che nel caso in cui la segnalazione sia inviata, per errore, a un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio un altro dipendente, un componente del CDA) si tratta di una *"segnalazione a soggetto non competente"*. In questo caso, il soggetto non competente che ha ricevuto la segnalazione è tenuto a trasmettere la stessa, entro sette giorni dal ricevimento, al RPCT dandone contestuale notizia alla persona segnalante (Del. A.N.AC. 478/2025).

Secondo il medesimo iter, nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni all'Azienda, la segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al RPCT, dandone contestuale notizia alla persona segnalante (Del. A.N.AC. 478/2025). È opportuno evidenziare che il soggetto non competente ha specifico dovere di riservatezza su identità del segnalante e contenuto della segnalazione e si impegna a utilizzare tali dati solo all'interno della segnalazione al RPCT.

3.1.3 Segnalazione anonima

Le segnalazioni da cui non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Tali segnalazioni sono equiparate a segnalazioni ordinarie, quindi il RPCT è tenuto a:

- fornire un riscontro al segnalante, entro sette giorni naturali e consecutivi, circa l'avvenuta ricezione della segnalazione;
- comunicare al segnalante che la procedura di whistleblowing si applica solo in caso in cui il whistleblower fornisca i suoi dati personali di identificazione. Pertanto, il RPCT chiede al segnalante se intende palesare la sua identità. In caso positivo, la segnalazione non è più anonima e segue l'iter previsto nella procedura di cui al presente Regolamento. Nel caso in cui il segnalante non riveli la sua identità è specifico dovere del RPCT conservare la documentazione relativa alla segnalazione anonima non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione. Tale conservazione è motivata dal fatto che il segnalante 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 di misure ritorsive;
- effettuare le opportune verifiche circa l'eventuale fondatezza della segnalazione. Tuttavia, senza alcun obbligo di proseguire nell'applicazione della procedura di cui al presente Regolamento.

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.

4.- Procedura di whistleblowing

La procedura di whistleblowing consiste nella definizione delle fasi e delle tempistiche relative alla gestione della segnalazione. 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:

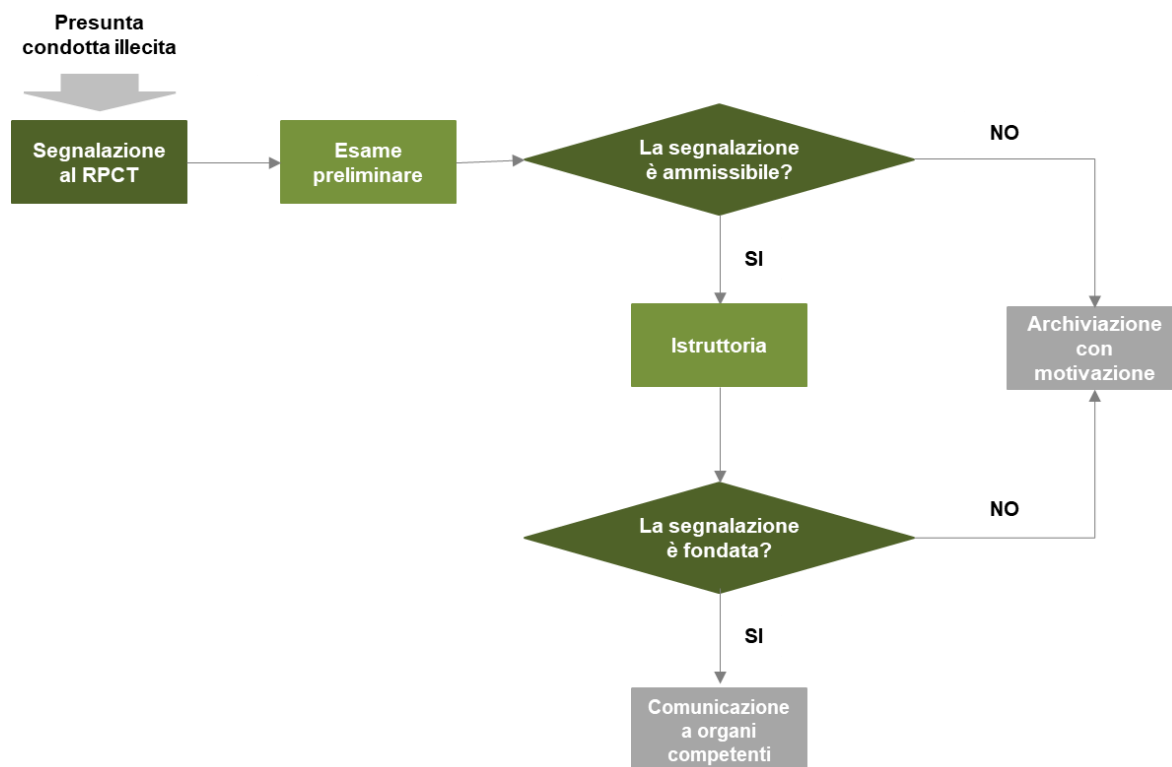
- la segnalazione interna, ai sensi degli artt. 4-5 del D.Lgs. 24/2023;
- la segnalazione esterna, ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs. 24/2023;
- la divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

4.1 La segnalazione interna

La segnalazione interna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente al RPCT dell'Azienda.

La gestione della segnalazione interna avviene con la procedura illustrata nella seguente figura.

Procedura di whistleblowing con la segnalazione interna



In virtù di quanto disposto nel Codice di comportamento e in ragione della 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 portale internet aziendale, consultabile al seguente link: <https://atombsegnalazioni.whistleblowing.it/>.

Sul portale istituzionale dell'Azienda è possibile prendere visione di tutte le informazioni relative alla misura del whistleblowing, tra cui:

- nome e descrizione della piattaforma informatica utilizzata;
- informativa privacy per il segnalante;
- copia del presente Regolamento.

Tali informazioni sono disponibili al presente link: <https://atomonzabrianza.it/collegamenti/segnalazione-condotte-illecite/>

La **segnalazione in forma orale** può avvenire su richiesta della persona segnalante, con l'organizzazione di un incontro con il RPCT. Tale incontro dovrà tenersi:

- entro sette giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della richiesta da parte del segnalante, salvo che le parti non concordino diversamente;
- in luoghi interni o esterni all'Azienda, secondo modalità che garantiscano l'anonimato del segnalante e la segretezza dei contenuti della segnalazione.

L'incontro vedrà coinvolti solo ed esclusivamente RPCT e soggetto segnalante. Non è ammessa la partecipazione all'incontro ad altri soggetti. Inoltre, durante l'incontro il RPCT è tenuto a fornire al segnalante l'apposita informativa per la protezione dei dati personali e a indicare le tempistiche previste per il

completamento della procedura di cui al presente Regolamento.

I contenuti della segnalazione saranno poi trascritti dal RPCT in un verbale che, completo di data, sarà sottoscritto anche dal whistleblower. Tale documento sarà conservato secondo i massimi criteri di segretezza, al fine di impedire l'accesso a terzi non autorizzati.

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. Infatti, l'utilizzo della segnalazione in forma orale dovrà essere opportunamente motivato da parte del dipendente. È importante evidenziare che, a prescindere dal canale utilizzato, il RPCT ha il compito di informare il segnalante dell'eventualità che la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità, potrà essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

4.1.2 Esame preliminare

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

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Tale avviso non implica nessuna valutazione di merito da parte del RPCT ma ha carattere esclusivamente informativo;
- effettuare un'analisi preliminare per stabilire l'eventuale ammissibilità della stessa.

L'esame preliminare consiste nel verificare che vi siano i presupposti soggettivi e oggettivi per la segnalazione; quindi, che la segnalazione avvenga da una delle persone legittimate a farla (Par. 3) e che l'oggetto sia coerente con l'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (Par. 2).

Il RPCT valuta altresì che la segnalazione:

- sia fondata su fatti sufficientemente precisi;
- contenga la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Resta ferma la possibilità per il RPCT di richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione. In tal caso, è obbligo del RPCT utilizzare sempre un canale che consenta di mantenere la riservatezza su identità e contenuto della segnalazione. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il RPCT potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione.

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.

In entrambi i casi, il RPCT è tenuto a informare il segnalante circa lo stato di avanzamento della segnalazione, sempre con canali che garantiscano la massima riservatezza.

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:

- 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. L'interazione con il segnalante è quindi motivata dalla necessità di acquisire elementi informativi necessari a valutare la fondatezza della segnalazione;
- acquisire atti e documenti da altri uffici di cui può richiedere la collaborazione;
- coinvolgere soggetti interni o esterni all'Azienda, se necessario ad acquisire informazioni o pareri da soggetti con particolari competenze tecniche e professionali utili nella valutazione della fondatezza

della segnalazione.

Nel caso in cui sia necessario coinvolgere soggetti terzi, il RPCT è tenuto a garantire misure di riservatezza che non rivelino l'identità del segnalante o del segnalato.

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). Ai sensi di quanto definito dalla Del. A.N.AC. 311/2023, il suddetto termine non è perentorio. Può, infatti, verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. In tal caso, è compito del RPCT notificare tale situazione al segnalante, motivandone le ragioni.

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.

In entrambi i casi, il RPCT è tenuto a informare il segnalante circa l'esito del processo di gestione della segnalazione, sempre con canali che garantiscano la massima riservatezza.

Nel caso in cui si renda necessario coinvolgere istituzioni esterne, il RPCT trasmette l'intera documentazione pervenuta, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 24/2023. Laddove l'identità venga successivamente richiesta da parte dell'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

4.2 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, di cui al Par. 4.1;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito²;
- 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;

² 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).

- 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.

4.3 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.

5.- Tutele per il segnalante (whistleblower)

5.1 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.**

A tal riguardo, si sottolinea che deve esserci un nesso tra la segnalazione e la misura ritorsiva subita, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante. Pertanto, è necessario che il segnalante fornisca ad A.N.AC. elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la segnalazione effettuata e l'eventuale ritorsione comunicata.

La segnalazione può essere effettuata sul portale istituzionale dell'A.N.AC., disponibile al presente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

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'Azienda 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 alcune casistiche, esemplificate nel D.Lgs. 24/2023, nelle Linee guida e nel portale stesso di A.N.AC:

- 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;
- l'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;
- 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.

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

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

Qualora la comunicazione di ritorsioni pervenga, per errore, al RPCT anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante chiarendo allo stesso che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa. Laddove, invece, la comunicazione di ritorsioni pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad A.N.AC., tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere all'Autorità la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata (Del. A.N.AC. 311/2023).

5.2 Tutela della riservatezza e conservazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse dal RPCT, salvo vi sia il consenso espresso da parte del whistleblower.

Tale 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 della Privacy. 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”.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti...) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, c. 5, del D.Lgs. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare *“sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità”* (Del. A.N.AC. 478/2025).

6.- 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. Il solo soggetto autorizzato al trattamento di tali dati presso l'Azienda è il RPCT, unico destinatario della segnalazione tramite canale interno, a prescindere dalla modalità utilizzata.

I dati relativi alla segnalazione sono oggetto di particolari misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.

7.- Responsabilità del segnalante

Il segnalante, a prescindere dalla modalità di segnalazione utilizzata, è consapevole delle sanzioni penali cui incorre in caso di dichiarazione mendace o contenente dati, documenti o fatti non rispondenti a verità, come previsto dall'art.76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

Inoltre, il segnalante:

- deve effettuare la segnalazione sulla base di elementi concreti e ragionevoli, anche se non deve avere la certezza assoluta della violazione;
- non deve effettuare segnalazioni strumentali, calunniose o diffamatorie ma solo basate su fatti e sospetti fondati;
- deve fornire informazioni il più possibile precise, circostanziate e verificabili, consapevole del rischio che altrimenti la segnalazione potrà essere archiviata;
- agisce nell'interesse dell'integrità dell'Azienda e non per risolvere conflitti personali nell'ambiente di lavoro;
- deve conoscere le differenze di utilizzo dei tre canali di segnalazione (interno, esterno e divulgazione pubblica) e selezionare quello corretto in ragione della situazione esistente;
- risponde a eventuali richieste di integrazione o chiarimento del RPCT;
- si astiene da comportamenti che possano compromettere l'azione del RPCT o che ledano la riservatezza.