

ATTO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 24/2023

INDICE

1. Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24
2. Definizioni
3. La persona segnalante e gli altri soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023
4. Oggetto della segnalazione
5. Le condizioni ed i requisiti della segnalazione
6. I canali di segnalazione
7. I soggetti incaricati a ricevere la segnalazione.
8. Le tutele e le misure di sostegno.
9. Gestione delle segnalazioni: l'attività istruttoria.
10. Tempi di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.
11. Rinvii.

1. Il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, divenuto efficace il 15 luglio 2023, disciplina la materia del whistleblowing, abrogando le normative precedentemente in vigore in materia. Tale decreto disciplina *“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”*.

Il segnalante, peraltro, può fare la segnalazione, trovando la tutela fornita dal D.lgs. 24/2023, non solo durante il rapporto di lavoro, bensì anche prima che sia iniziato il rapporto stesso, qualora la segnalazione riguardi violazioni rilevate durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali oppure durante il periodo di prova.

La tutela, invero, è garantita anche nel caso di segnalazione fatta in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, sempreché la segnalazione riguardi una violazione di cui il segnalante è venuto a conoscenza nel corso del rapporto di lavoro.

La novità di tale decreto risiede non tanto nella trattazione della materia, che peraltro veniva già precedentemente trattata, quanto nella tutela che viene apprestata alla figura del segnalante e alle altre figure che coadiuvano il segnalante. L’obiettivo di questo decreto, dunque, non è solo quello di incentivare le segnalazioni, ma soprattutto di tutelare la riservatezza sull’identità del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione.

Un’altra importante novità che il decreto introduce riguarda la necessaria previsione di un canale di segnalazione interna, il quale deve prevedere più modalità di segnalazione, lasciando al segnalante la possibilità di scegliere quale utilizzare.

2. Definizioni.

Ai sensi del presente atto organizzativo, si intendono per:

- ☐ violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato;
- ☐ informazioni sulle violazioni: informazioni riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’art. 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- ☐ segnalazione o segnalare: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni;
- ☐ segnalazione interna: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all’articolo 6;

- ☐ segnalazione esterna: la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 6;
- ☐ divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: 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;
- ☐ persona segnalante (whistleblower): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- ☐ facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ☐ contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una 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;
- ☐ persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- ☐ ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- ☐ seguito: 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;
- ☐ riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- ☐ dato personale: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile ("interessato"); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale;
- ☐ trattamento: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insieme di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;
- ☐ titolare del trattamento: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; quando le finalità e i mezzi tale trattamento sono determinati dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, il titolare del trattamento o i criteri specifici applicabili alla sua designazione possono essere stabiliti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri;
- ☐ responsabile del trattamento: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento;
- ☐ destinatario: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi. Tuttavia, le autorità pubbliche che possono ricevere comunicazione di dati personali nell'ambito di una specifica indagine conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri non sono considerate destinatari; il

trattamento di tali dati da parte di dette autorità pubbliche è conforme alle norme applicabili in materia di protezione dei dati secondo le finalità del trattamento;

☐ violazione dei dati personali: la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

3. La persona segnalante e gli altri soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023.

I soggetti che possono effettuare una segnalazione nei confronti dell'intestato Ente, trovando le tutele delineate dal D.lgs. 24/2023, sono i seguenti:

- a) dipendenti dell'Ente;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- c) lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico.

La persona principalmente tutelata dalla normativa whistleblowing è il segnalante, al quale, dunque, deve essere garantita la massima tutela circa la riservatezza della sua identità, del contenuto della sua segnalazione e della relativa documentazione.

Tuttavia, vengono tutelati anche altri soggetti legati al whistleblower e individuati dal decreto stesso.

In particolar modo, si tratta:

- del c.d. "facilitatore";
- della "persona coinvolta";
- delle persone che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legati ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente.

Ai sensi dell'art. 16, comma 4 del decreto, la tutela di whistleblowing è garantita anche alla persona che faccia una segnalazione anonima se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Dunque, la segnalazione anonima viene trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria e non soggiace alla disciplina del whistleblower; tuttavia, si applica il decreto legislativo 24/2023 sulla tutela dalle ritorsioni qualora segnalante anonimo, una volta identificato, abbia subito ritorsioni a causa della segnalazione anonima.

4. Oggetto della segnalazione.

Oggetto della segnalazione sono le informazioni sulle violazioni, le quali possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Sono segnalabili le violazioni riferite a:

- illeciti civili;
- illeciti amministrativi;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d. lgs. n. 231/2001;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- violazioni del diritto dell'UE: illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d. lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato);

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Il contenuto del fatto segnalato, deve presentare elementi concreti dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili 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.

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia 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, 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. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità del Comune.

5. Le condizioni ed i requisiti della segnalazione.

Le segnalazioni, per essere trattate con la presente procedura, devono soddisfare le seguenti condizioni e requisiti.

-L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il concetto di "*contesto lavorativo*" è molto ampio e va considerato non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro "*in senso stretto*" con il Comune, ma anche con coloro che hanno instaurato altri tipi di rapporti giuridici, quali, ad esempio, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Infine, possono essere segnalati i 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.

-L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

E' necessario inoltre che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni nell'ambito del Comune, nonché da parte di ANAC. E', pertanto, 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 altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Come precisato dall'Anac a più riprese la segnalazione oltre a indicare condotte illecite deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

L'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001 non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

La ratio della richiamata disposizione è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che faccia emergere condotte e fatti illeciti.

Tale protezione opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici come dapprima illustrata.

Laddove il dipendente intenda fare una segnalazione senza avvalersi della protezione come whistleblower, indirizzandola al superiore gerarchico questa sarà trattata alla stregua di una segnalazione ordinaria e resterà disciplinata dal D.P.R. 62 del 2013 e ss.mm. e ii..

6. I canali di segnalazione.

I soggetti individuati nei paragrafi precedenti che vengano a conoscenza, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, di violazioni o di informazioni sulle violazioni (come sopra definite) hanno a disposizione un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni: i canali interni, il canale esterno presso l'ANAC, la divulgazione pubblica, la denuncia all'autorità giudiziaria.

Per quanto concerne specificamente il canale interno, il Comune di Sant'Antonio Abate ha approntato un apposito "*canale interno*" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso al canale interno è preferibile, in quanto più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione (piattaforma informatica e indirizzo email dedicato)

Inoltre, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al "*canale esterno*" attivato presso ANAC.

Il canale di segnalazione interna deve garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7. I soggetti incaricati a ricevere la segnalazione.

Nell'ambito del Comune di Sant'Antonio Abate, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) gestisce il canale interno di segnalazione.

Il RPCT, oltre ad essere destinatario delle segnalazioni, deve porre in essere gli atti necessari a una prima attività di verifica e di analisi di quanto ricevuto. Il RPCT e gli altri soggetti di cui si avvalga hanno l'obbligo di gestire le segnalazioni in conformità alla normativa in tema di tutela di dati personali. La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante, ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione, in quanto interessati al trattamento dei dati. Qualora l'RPCT si avvalga di un ufficio per l'espletamento delle attività di gestione delle

segnalazioni, anche i collaboratori ricevono specifica nomina quali autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2-quaterdecies, co. 2, D.lgs. 196/2003 s.m.i.

L'RPCT può avvalersi, di volta in volta, di altri soggetti e/o di un apposito gruppo di lavoro con funzioni di coadiuvazione e supporto nell'attività istruttoria nell'ambito della gestione della segnalazione. Il gruppo sarà costituito da un Dirigente e da un Funzionario/Istruttore del Comune. Al gruppo di lavoro non possono partecipare i componenti dell'UPD.

Detti soggetti, nell'esercizio delle loro funzioni di collaborazione e supporto nella gestione delle segnalazioni, devono astenersi dalle attività suddette laddove vi siano cause di incompatibilità e conflitti di interesse. Nel caso in cui i fatti oggetto della segnalazione possano in qualche modo riferirsi ad attività da loro compiute, vista la non conoscenza dell'identità del segnalante, devono astenersi da qualsiasi attività e decisione e immediatamente segnalare la situazione di potenziale conflitto al RPCT.

Nel caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si trovi in posizione di conflitto di interessi, segnala immediatamente la situazione al Sindaco e l'attività di gestione ed analisi della segnalazione verrà condotta dal sostituto RPCT individuato nel PIAO.

8. Le tutele e le misure di sostegno.

I soggetti di cui al paragrafo 3 beneficiano di un sistema di misure di tutela, quali: la tutela della riservatezza, la conformità del trattamento dei dati personali e la tutela da eventuali ritorsioni.

-La tutela della riservatezza.

Il d. lgs. n. 24/2023 prevede il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse dal RPCT e da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità, al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Il divieto suddetto si riferisce non solo al nominativo del segnalante, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Inoltre, la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. n. 241/90 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013.

Il d.lgs. n. 24/2013 individua i seguenti due casi in cui per rivelare l'identità del segnalante è necessario, oltre al consenso espresso dello stesso, anche una previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Come già chiarito nei paragrafi precedenti la tutela della riservatezza è estesa anche ad altri soggetti diversi dal segnalante.

In particolare, tale tutela si estende al segnalato (c.d. persona coinvolta), al facilitatore che assiste il segnalante ed alle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione viene garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante, salvo il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei Conti.

Il trattamento dei dati personali.

Il Comune di Sant'Antonio Abate è l'unico titolare del trattamento relativo ai dati inerenti le procedure di whistleblowing.

Il trattamento dei dati personali avviene in piena conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e la tutela dei dati viene assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche

agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati” dal trattamento dei dati.

Nello specifico, i dati sono trattati in modo lecito, corretto e trasparente nonché raccolti al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni interne. Il titolare del trattamento garantisce, inoltre, che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati, assicurando che siano esatti e aggiornati. Essi sono conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Il trattamento avviene in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali.

Il Comune di Sant'Antonio Abate ha, altresì, predisposto apposita INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione interna, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento), in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Anche in materia di whistleblowing vale il principio generale della minimizzazione, volto alla tutela dei dati personali. Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del D.lgs. 24/2023, infatti, *“i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.”*

-La tutela dalle ritorsioni.

Il d. lgs. n. 24/2023 prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*.

Le misure di protezione e il divieto di ritorsione si applicano alla persona segnalante, al facilitatore, 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.

L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione.

L'Anac non ritiene sussistente la ritorsione allorquando la misura contestata dal segnalante sia motivata da ragioni estranee alla segnalazione ovvero laddove risulti che le misure organizzative, ritenute ritorsive, siano state adottate non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri dipendenti che non hanno presentato segnalazioni di illeciti. Inoltre, l'intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

-La perdita delle tutele.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Misure di sostegno

L'art. 18 del d. lgs. 24/2023 rende noto che l'ANAC istituisce presso di sé un elenco degli enti del Terzo settore addetti a fornire misure di sostegno ai segnalanti.

Tali misure di sostegno consistono nel *“fornire informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.”*

9. Gestione delle segnalazioni: l'attività istruttoria.

Acquisita la segnalazione mediante i canali interni di cui sopra, l'RPCT, con l'ausilio del gruppo di lavoro, ove costituito, procede al vaglio preliminare della stessa, e laddove non ricorra almeno una delle fattispecie disciplinate ai paragrafi precedenti, il RPCT archivia la segnalazione in quanto improcedibile e ne fornisce comunicazione al segnalante.

La segnalazione è considerata inammissibile e oggetto di archiviazione laddove la stessa non sia attinente con il contesto lavorativo del segnalante o in presenza di interessi personali del segnalante.

L'eventuale sussistenza e portata di interessi personali del segnalante andrà valutata ad esempio, tenendo conto che lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di *whistleblowing*.

Ulteriore valutazione per considerare una segnalazione come *whistleblowing* concerne la sussistenza dell'interesse alla salvaguardia dell'integrità pubblica. Tale analisi andrà compiuta caso per caso, dando rilievo agli elementi oggettivi che emergono dalla segnalazione.

Il contenuto del fatto segnalato deve infatti presentare elementi dai quali sia desumibile chiaramente una lesione all'interesse della P.A., un ostacolo, un pregiudizio o un'alterazione del corretto e imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della P.A.

Nel caso in cui l'RPCT accerti che quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato chiede al segnalante elementi integrativi, entro un termine ragionevole, comunque non superiore a 10 giorni. Tale richiesta sospende i termini di conclusione del procedimento, che ricomincia a decorrere dal giorno di presentazione delle integrazioni. In mancanza delle stesse, l'RPCT archivia la segnalazione in quanto improcedibile e ne fornisce comunicazione al segnalante.

Diversamente, qualora ravvisi la fondatezza sia pure sommaria della segnalazione, il RPCT si rivolge agli organi preposti interni e esterni secondo le rispettive competenze, fornendo riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Nell'eventualità dovesse risultare necessario trasferire le segnalazioni di *whistleblowing* alle autorità competenti, l'Ente assicura che le modalità, di volta in volta individuate per tale tipo di comunicazione, garantiscano il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, della segnalazione e delle altre persone eventualmente coinvolte.

10. Tempi di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 14 d.lgs. n. 24/2023, le segnalazioni e la relativa documentazione saranno registrate e conservate per un periodo massimo di cinque anni decorrenti dalla trasmissione dell'esito finale della segnalazione.

11. Rinvii.

Per quanto non specificato e disciplinato nella presente procedura, si rinvia alle disposizioni vigenti in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e nazionale, contenute nella direttiva (UE) n. 2019/1937, nel d.lgs. n. 24/2023 e negli atti di regolazione adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, in tempo e luogo vigenti.