



**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO  
DELL'UNIONE EUROPEA E DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI  
(*WHISTLEBLOWING*) E DISCIPLINA DELLA TUTELA DELLE PERSONE CHE  
SEGNALANO VIOLAZIONI**

## Sommario

Premessa .....	2
1 – AMBITO SOGGETTIVO - WHISTLEBLOWER .....	2
2 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	3
3 –ATTINENZA DELLE INFORMAZIONI CON IL CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE O DENUNCIANTE.....	4
4 – CONTENUTO DELLA SEGNALZIONE.....	4
5 – SEGNALAZIONI ANONIME.....	5
6 – CANALI INTERNI: DESTINATARI E MODALITA’ DI SEGNALZIONE .....	5
7 –ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
8 – CANALE ESTERNO .....	7
9 – DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	7
10 – TUTELA E LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE .....	8
11 – DIVIETO DI RITORSIONI.....	9
12 – MISURE DI SOSTEGNO .....	10

## PREMESSA

Il *whistleblowing* è uno strumento attraverso il quale un soggetto qualificato, titolare di un rapporto giuridico di seguito individuato, può segnalare condotte ed atti illeciti.

Il presente atto disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela da ritorsioni ed evidenziandone altresì le responsabilità in caso di utilizzo scorretto dell'istituto, ai sensi del D. lgs 10 marzo 2023, n. 24, recante "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".

Il *whistleblowing* è conosciuto come una misura di prevenzione e contrasto alla corruzione; tuttavia, in quanto meccanismo di disvelamento di illeciti all'interno del luogo di lavoro, l'istituto ha anche la funzione di rendere possibile la soluzione di problemi da parte del datore di lavoro e creare un ambiente favorevole alla comunicazione tra dipendenti e datori di lavoro.

Al fine del raggiungimento di questi obiettivi è opportuna la regolamentazione di aspetti specifici:

- la creazione di canali preimpostati, chiari, accessibili e sicuri, per veicolare le segnalazioni interne di possibili illeciti. L'invio di segnalazioni attraverso canali specifici è utile anche all'Azienda a veicolare le stesse presso un destinatario specificamente preposto ad attività di accertamento;
- le tutele nei confronti di persone che subiscono discriminazioni per avere segnalato situazioni illecite a danno di interessi collettivi;
- la ricezione da parte dell'Azienda di informazioni relative a irregolarità o illeciti che probabilmente non sarebbero altrimenti pervenute all'attenzione dell'Azienda;
- la previsione di sanzioni per i soggetti che tentano di ostacolare il processo di segnalazione degli illeciti, nonché per coloro che compiono attività discriminatorie ritorsive nei confronti dei segnalanti;
- la percezione di un ambiente in cui esistono processi specifici per comunicare malfunzionamenti o irregolarità.

Il *whistleblowing*, se implementato in modo corretto, e se adeguatamente promosso all'interno dell'Azienda, può costituire per l'Azienda stessa una risorsa utile per favorire un corretto svolgimento della sua attività.

### 1 – AMBITO SOGGETTIVO - *WHISTLEBLOWER*

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione della norma, è necessario prendere in considerazione le tipologie di pubbliche amministrazioni soggette alla legge, chiamate ad implementare specifiche procedure per le segnalazioni, e i cui dipendenti sono meritevoli di tutela. È necessario altresì considerare quale sia lo status che qualifica un individuo in relazione al suo rapporto con l'amministrazione stessa.

Quanto alle tipologie di amministrazioni pubbliche a cui sono applicabili le disposizioni in materia di *whistleblowing*, tra esse rientrano:

- Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001
- Le Autorità amministrativa indipendenti
- Gli enti pubblici economici.
- Gli organismi di diritto pubblico
- I concessionari di pubblico servizio
- Gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del c.c.
- Le società a controllo pubblico
- Gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del c.c.
- Le società *in house*

Quanto invece ai soggetti cui è riconosciuta la protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria sono:

- I dipendenti degli enti a cui si applica la normativa;
- I lavoratori e collaboratori di imprese private che prestano opere o servizi in favore degli enti a cui si applica la normativa;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso gli enti a cui si applica la normativa;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso gli enti a cui si applica la normativa;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso gli enti a cui si applica la normativa;
- 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 (es. componenti del CDA, Direttore, Dirigenti, Collegio dei revisori, il soggetto che assolve alle funzioni del ciclo della performance OIV della CCIAA).

Per il personale dipendente, la tutela si applica anche durante il periodo di prova, anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro od altro rapporto giuridico, durante il processo di selezione, nonché nelle altre fasi precontrattuali.

La tutela si applica anche ai seguenti soggetti:

- facilitatore, cioè la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui attività di assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che siano legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che operano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con tale persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

## 2 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto di segnalazione, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda Speciale. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle non ancora commesse e che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, come irregolarità e anomalie (indici sintomatici).

Le violazioni oggetto di segnalazione sono:

- illeciti civili;
- illeciti amministrativi;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;

- 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del TFUE per la lotta contro la frode e le attività illegali che intaccano 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, nonché le azioni 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 di cui sopra.

Possono essere oggetto di segnalazione, anche le condotte volte ad occultare le violazioni.

Non risultano meritevoli di tutela ai sensi della presente disciplina le segnalazioni fondate su:

- meri sospetti o "voci di corridoio";
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

Non sono oggetto di segnalazione le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto legislativo n. 24/2023 e dagli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

### **3 – ATTINENZA DELLE INFORMAZIONI 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 siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. Il segnalante o il denunciante, pertanto, devono avere una relazione giuridica qualificata con l'Azienda, relativa ad attività lavorative o professionali presenti o passate.

Possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito e notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale, purché circostanziati.

### **4 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fornire il maggior numero di elementi, a conoscenza del denunciante, utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, anche ai fini dell'individuazione degli autori della presunta condotta illecita.

La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti medesimi si sono presumibilmente verificati;
- b) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute, o altri elementi che consentono di identificarlo;
- c) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- d) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- e) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il RPCT che riceve le segnalazioni può chiedere elementi integrativi prima di procedere.

## 5 – SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie e prese in considerazione dall’Azienda solo ed esclusivamente se relative a fatti di particolare gravità e solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

L’Azienda registrerà pertanto le segnalazioni anonime ricevute e conserverà la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data dell'esito finale della procedura.

Quanto sopra al fine di garantire la tracciabilità nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi all’ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della segnalazione o denuncia anonima.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato all’ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare delle misure di protezione per le ritorsioni.

## 6 – CANALI INTERNI: DESTINATARI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

I soggetti di cui al paragrafo 1 che intendano segnalare situazioni di illecito di cui al presente atto devono utilizzare la piattaforma informatica accessibile attraverso il link <https://promofirenze.whistleblowing.it/> pubblicato nell’apposita sezione dell’Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale di PromoFirenze.

Attraverso la piattaforma crittografata, la segnalazione viene effettuata compilando il relativo questionario. Nel momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che per PromoFirenze è lo stesso RPCT della Camera di Commercio di Firenze, e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante sul quale sono incentrati tutti gli oneri legati alla protezione dei segnalanti e alle attività di istruttoria in relazione ai contenuti delle segnalazioni.

Il RPCT può avvalersi di collaboratori indicati nelle persone facenti parti dello staff anticorruzione; questi soggetti assumono gli stessi obblighi che sono previsti in carico al RPCT per quanto riguarda la tutela dei soggetti segnalanti, in particolar modo con riferimento alla tutela dell’identità degli stessi.

La piattaforma permette il dialogo tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti.

La segnalazione può essere effettuata da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone).

La tutela della riservatezza è garantita in ogni fase del processo di segnalazione.

Su richiesta del segnalante, la rappresentazione delle situazioni di illecito può essere effettuata anche in forma orale nell’ambito di un incontro diretto con il RPCT. L’incontro dovrà essere fissato entro sette giorni dalla richiesta. Dell’incontro sarà redatto apposito verbale, che dovrà essere sottoscritto dal segnalante e dal RPCT, quindi conservato con protocollo riservato.

Qualora la segnalazione venga presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, ed il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la medesima è considerata “segnalazione *whistleblowing*” e deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento al RPCT, dando contestuale notizia alla persona segnalante.

Se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non risulti desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata come ordinaria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, tale comunicazione deve essere trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione utilizzando il canale esterno di cui al paragrafo 8.

Rimane impregiudicata la facoltà dei soggetti di cui al paragrafo 1 di inoltrare segnalazione direttamente all'Autorità giudiziaria competente o all'ANAC.

## **7 – ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE**

Entro sette giorni dalla ricezione, il RPCT rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

L'istruttoria condotta dal RPCT deve consistere in un'attività "di verifica e di analisi" sui fatti segnalati.

Se indispensabile il RPCT richiede, tramite il canale dedicato nella piattaforma informatica (salvo il caso di segnalazione orale), chiarimenti al segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni ed altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il RPCT deve fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Il RPCT, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, fornisce riscontro alla persona segnalante, ad esempio comunicando l'archiviazione, l'avvio di un'inchiesta interna e le eventuali relative risultanze, i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini, le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tal caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Qualora sorgano eccezionali esigenze di celerità dell'istruttoria, il RPCT può affidare l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ad un soggetto facente parte dello staff anticorruzione, debitamente istruito in merito al trattamento dei dati personali.

Detto staff, individuato nella sezione del PIAO della Camera di Commercio dedicata ai rischi corruttivi ed alla trasparenza in cui risulta integrato il Piano di prevenzione della corruzione di PromoFirenze, svolge una funzione di supporto del Responsabile: dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT, che ne vigila costantemente l'operato.

Il soggetto cui è affidata l'istruttoria ha accesso a tutte le informazioni inserite nella segnalazione ed è sottoposto agli stessi vincoli di riservatezza ed alle stesse responsabilità cui è obbligato il Responsabile della prevenzione della corruzione. L'assegnazione può essere revocata e riassegnata solo dal Responsabile.

Nel caso di manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile procede all'archiviazione con adeguata motivazione.

Nel caso ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT trasmette una relazione delle risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- il Direttore e/o il referente per l'acquisizione di elementi istruttori nell'ambito della struttura in cui si è verificato il fatto;

- il Direttore e l'ufficio del personale, quali operanti all'esercizio dell'azione disciplinare in Azienda, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'autorità giudiziaria competente e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- il Dipartimento della funzione pubblica.

La riservatezza del segnalante è tutelata anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata ai soggetti terzi di cui sopra.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'Azienda, il RPCT procederà ad inoltrare solo il contenuto della segnalazione, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'Azienda a cui è stata trasmessa la segnalazione devono informare il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti.

In caso di violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali, tali soggetti non sono direttamente responsabili poiché le eventuali violazioni sono imputabili al "titolare del trattamento", ovvero all'Azienda in quanto soggetto individuato dall'art. 4, par. 7, del Regolamento 2016/79. La responsabilità ricade in capo al responsabile esterno del trattamento, nel caso in cui la suddetta violazione venga commessa da persone autorizzate da quest'ultimo.

Il RPCT deve comunicare al *whistleblower* a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa.

Laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT fornisce tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

I dati ed i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge, garantendo la massima riservatezza. Le segnalazioni interne ed esterne, nonché 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.

Il RPCT dovrà tracciare riservatamente l'attività istruttoria svolta, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il RPCT indica, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il numero di segnalazioni ricevute ed il loro stato di avanzamento nella "Relazione annuale del responsabile della corruzione e della trasparenza sui risultati dell'attività svolta".

## **8 – CANALE ESTERNO**

È possibile effettuare segnalazioni direttamente all'ANAC, utilizzando gli strumenti dalla stessa predisposti, nei seguenti casi:

- la segnalazione interna già presentata non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere, qualora effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che quest'ultima potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- la segnalazione riguarda comportamenti od irregolarità posti in essere dal RPCT;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## **9 – DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. f) del decreto legislativo n. 24/2023, le informazioni sulle violazioni possono essere rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per beneficiare della tutela prevista dalla presente disciplina, deve ricorrere una delle seguenti condizioni:



- a) la persona segnalante ha effettuato una segnalazione interna a cui l' Azienda non ha dato riscontro nei termini previsti ed una successiva segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro entro tre mesi o, qualora ricorrano giustificate e motivate ragioni, decorsi sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- b) la persona ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC, la quale non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste od adottate per dare seguito alla segnalazione entro i termini di cui sopra;
- c) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Anche se la persona segnalante rivela volontariamente la propria identità, restano ferme tutte le forme di protezione previste per il *whistleblower*.

Se la divulgazione avviene utilizzando uno pseudonimo o un *nickname*, che non consente l'identificazione del divulgatore, la divulgazione sarà trattata alla stregua di una segnalazione anonima.

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte.

## 10 – TUTELA E LIMITI ALLA TUTELA DEL SEGNALANTE

Il sistema di protezione riconosce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, oltre che della segnalazione;
- la tutela dei suddetti soggetti da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'Azienda a causa della segnalazione effettuata;
- la limitazione della responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.), ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.), disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, dei dati personali o riveli e/o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Il Responsabile è soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e degli altri soggetti previsti nel presente atto.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della medesima a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, fatte salve le seguenti ipotesi previste dall'art. 54 bis, comma 3, del D.Lgs. 165/2001:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;

- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, i dati saranno utilizzabili ai fini del procedimento disciplinare solo in caso di consenso espresso alla rivelazione della sua identità.

In ogni caso, laddove la rivelazione sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta, oltre al consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità, dovranno essere rese note per iscritto dal responsabile del procedimento le ragioni sottostanti a tale rivelazione.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al suo nominativo, ma anche ad ogni altro elemento, inclusa la relativa documentazione, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentirne l'identificazione. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, anche previo oscuramento dei dati, qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

L'RPCT, rivestendo anche la qualifica di custode dell'identità, è l'unico soggetto competente a sbloccare i dati identificativi del segnalante. In tal caso, il sistema di gestione della segnalazione adottato dovrà registrare l'accesso all'identità da parte del RPCT che, per evitare abusi, manterrà traccia delle ragioni che hanno reso necessario conoscere l'identità del segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs.33/2013.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Le tutele previste in caso di ritorsioni cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti del segnalante la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

È fatta salva in ogni caso la relativa azione risarcitoria.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

Resta fermo che nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, venga poi riformata nei successivi gradi di giudizio sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del medesimo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente disciplina non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

## **11 – DIVIETO DI RITORSIONI**

Per ritorsione si intende 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, che provochi o possa provocare alla persona segnalante o denunciante, in via diretta od indiretta, un danno ingiusto.

Il dipendente che segnala condotte illecite non può subire le ritorsioni di seguito elencate, non aventi carattere esaustivo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di merito negative o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche;
- l) 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante e gli altri soggetti, individuati nel paragrafo 2, ai quali si applica la tutela, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito, con le modalità individuate dalla stessa Autorità nella delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

## **12 – MISURE DI SOSTEGNO**

Per rafforzare l'efficacia delle tutele sono previste misure di sostegno al segnalante da parte di enti del terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'ANAC sul proprio sito istituzionale.