



## Ufficio d'Ambito di Como

Azienda Speciale ex art. 114 del D.Lgs n. 267/2000 e smi  
con sede in Como – Via Borgo Vico n. 148

Codice Fiscale: 95109690131

Partita IVA: 03703830137

Iscritto alla CCIAA di Como con R.E.A. n. 311161

# Procedimento per la tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)

Versione	Soggetto approvatore	delibera di n.	approvazione data
1	Delibera del CdA	044/2017	01.08.2017
2	Delibera del CdA	055/2024	26.11.2024

## Sommario

<b>1.- Introduzione</b> .....	3
<b>1.1 Finalità</b> .....	3
<b>1.2 Quadro normativo di riferimento</b> .....	3
<b>2.- Oggetto della segnalazione</b> .....	4
<b>2.1 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni</b> .....	4
<b>3. Soggetti coinvolti nella segnalazione</b> .....	5
<b>3.1 Ruolo e funzioni del RPCT</b> .....	5
<b>4.- Procedura di whistleblowing</b> .....	5
<b>4.1 Segnalazioni interne</b> .....	5
4.1.1 Canale di segnalazione in forma scritta on-line.....	5
4.1.2 Segnalazione in forma orale .....	6
<b>4.2 Segnalazione esterna</b> .....	6
<b>4.3 Divulgazione pubblica</b> .....	7
<b>5. Fasi della procedura di gestione delle segnalazioni interne</b> .....	8
<b>5.1 Esame preliminare</b> .....	8
<b>5.2 Attività istruttoria</b> .....	8
<b>5.3 Conclusione della procedura</b> .....	8
<b>6.- Tutele per il segnalante (whistleblower)</b> .....	9
<b>6.1 Tutela della riservatezza e conservazione</b> .....	9
<b>6.2 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie</b> .....	10
<b>7.- Responsabilità del segnalante</b> .....	10
<b>8. Formazione del personale dipendente</b> .....	10
<b>9. - Glossario e acronimi</b> .....	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 condotte illecite 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 condotta illecita e le modalità secondo cui tale segnalazione viene gestita all'interno dell'Azienda.

### 1.2 Quadro normativo di riferimento

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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.

Il whistleblowing, o tutela del dipendente pubblico che segnala attività illecite, è inquadrato 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".

La disciplina del decreto n. 24/2023 è entrata in vigore a decorrere dal 15 luglio 2023, le principali novità contenute in tale disciplina sono relative a:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 hanno ulteriormente specificato le disposizioni, in particolare con riferimento alle modalità di gestione delle segnalazioni esterne ad ANAC.

## 2.- Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione (art. 2 D.Lgs. 24/2023 e della Del. A.N.AC. 469/2021) non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione.

In particolare, la segnalazione può riguardare:

- violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente;
- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale;
- illeciti contabili;
- fattispecie in cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati;
- fattispecie, anche non penalmente rilevanti, in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso
- l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo e l'occultazione di illeciti;
- violazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione.

La segnalazione non può invece riguardare:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché (cfr. Considerando n. 43 della Direttiva UE 1937/2019) le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

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.

### 2.1 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Linee guida 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 in grado di consentire di identificare il soggetto a cui è attribuito il fatto;
- eventuali altri individui a conoscenza del fatto;
- eventuali allegati che possano fornire elementi di fondatezza alla segnalazione.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari". In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. L'azienda nel momento in cui riceve una segnalazione, anche anonima, è tenuta a registrarla e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione rendendo così possibile rintracciarla, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

### **3. Soggetti coinvolti nella segnalazione**

Il segnalante deve rivestire la qualifica di dipendente dell'Azienda o lavoratore e collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda. Vi sono ricompresi, inoltre, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'azienda, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro. In base alla normativa vigente il soggetto che, all'interno dell'amministrazione può ricevere le segnalazioni di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione del segnalante, è il RPCT – Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il quale, pertanto, è direttamente abilitato a ricevere e gestire le segnalazioni.

#### **3.1 Ruolo e funzioni del RPCT**

Nell'ambito del procedimento di *whistleblowing*, il ruolo del RPCT si sostanzia in una significativa attività istruttoria.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

Il RPCT è il soggetto interno all'Azienda legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. A tal fine, ai sensi del Regolamento U.E. 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, il RPCT è individuato come soggetto "autorizzato" al trattamento.

### **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 Segnalazioni interne**

##### **4.1.1 Canale di segnalazione in forma scritta on-line**

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software

Open Source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Accedendo al link <https://ufficiodambitodico.com.whistleblowing.it>, attraverso l'uso di un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. E' anche possibile allegare documenti alle segnalazione. Al termine dell'inserimento della segnalazione al whistleblower viene restituito un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni.

Tutte le informazioni contenute nella piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

**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.**

Ciascun dipendente che, per errore, sia raggiunto da una segnalazione recante i dati identificativi del segnalante, con l'espressa indicazione che il segnalante intende beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing, al fine di trasmettere la stessa al RPCT, inserisce la segnalazione nella suddetta piattaforma dedicata. Il dipendente che riceve la segnalazione per errore, assume quindi il ruolo di "facilitatore" ed è tenuto, anche secondo le disposizioni del Codice di comportamento, alla massima riservatezza circa qualsiasi elemento contenuto della segnalazione, con particolare riferimento all'identità del segnalante.

#### **4.1.2 Segnalazione in forma orale**

E' inoltre prevista la possibilità di effettuare la segnalazione nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – RPCT, in forma orale, attraverso incontro diretto (su richiesta a cui verrà dato riscontro entro un termine ragionevole)

La segnalazione in forma orale può avvenire tramite:

- l'utilizzo della linea telefonica o di sistemi di messaggistica vocale al recapito telefonico aziendale del Direttore;
- su richiesta della persona segnalante, con un incontro diretto con il RPCT da richiedersi tramite recapito telefonico del Direttore oppure indirizzando una e-mail all'indirizzo: [marta.giavarini@ato.como.it](mailto:marta.giavarini@ato.como.it).

Tale incontro dovrà tenersi secondo modalità che garantiscano l'anonimato del segnalante. la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante verbale che dovrà riportare, oltre a data e ora di ricezione della segnalazione, un codice identificativo univoco e progressivo. La persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

#### **4.2 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 seguito<sup>1</sup>;
- 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.

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

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

#### **4.3 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.**

---

<sup>1</sup> 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).

## 5. Fasi della procedura di gestione delle segnalazioni interne

### 5.1 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;
- effettuare un'analisi preliminare per stabilire l'eventuale ammissibilità della stessa.

Il RPCT, tenendo di conto del rispetto di tempistiche e della riservatezza dei dati, effettua la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il RPCT può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

La Del. A.N.AC. 469/2021 definisce specifiche casistiche di inammissibilità della segnalazione, quali:

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

Ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida A.N.AC., l'esame preliminare si conclude entro **15 giorni** naturali e consecutivi dalla ricezione della segnalazione.

Al termine di questa fase:

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

### 5.2 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 delibazione sulla sussistenza della presunta condotta illecita segnalata dal whistleblower.

In tale fase, il RPCT può:

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

### 5.3 Conclusione della procedura

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

La procedura può concludersi mediante due esiti alternativi:

- qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione ne cura l'archiviazione con adeguata motivazione.
- qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Si ricorda che non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati

dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti interni o esterni a ciò preposti.<sup>2</sup>

## 6.- Tutele per il segnalante (whistleblower)

### 6.1 Tutela della riservatezza e conservazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse dal RPCT, salvo vi sia il consenso espresso 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 (art. 54-bis, c.4 del D.Lgs. 165/2001);
- sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. 33/2013 (Del. A.N.AC. 469/2021).

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". Il medesimo articolo fornisce ulteriori indicazioni nei commi successivi per quanto concerne la modalità di conservazione delle diverse tipologie di segnalazione, così come indicato nella seguente tabella.

Modalità di conservazione della segnalazione nel D.Lgs. 24/2023 Riferimento al D.Lgs. 24/2023	Modalità di segnalazione	Contenuto della norma
Art. 14, c. 2	Linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrato	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione con la propria sottoscrizione.

---

<sup>2</sup> Si vedano le indicazioni ANAC di cui alla Delibera n. 840/2018 concernente in generale i poteri del RPCT

Art. 14, c. 3	Linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica vocale non registrato	La segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione con la propria sottoscrizione.
Art. 14, c. 4	Incontro e testimonianza orale con il personale addetto a ricevere la segnalazione	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito delle eventuali procedure che vengono instaurate a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere svelata solo nei modi e nei casi stabiliti dalla normativa vigente e dalle Linee Guida ANAC tempo per tempo vigenti.

Ai sensi del d.lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, la riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal segnalante:

- facilitatore che assiste il segnalante;
- persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione.

## 6.2 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie

I soggetti che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna azione ritorsiva e misura discriminatoria per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per azione ritorsiva 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 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, come definite dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il soggetto segnalante o affine, che rileva un caso di ritorsione può darne comunicazione circostanziata all'ANAC. Se la comunicazione sulle ritorsioni sia erroneamente trasmessa a soggetti diversi da ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

## 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.

## 8. Formazione del personale dipendente

Nell'ambito degli strumenti generali di programmazione relativi alla formazione del personale ANEA ed in particolare all'interno della formazione relativa all'etica ed alla legalità, dovrà essere prevista una periodica attività di formazione rivolta a tutto il personale dipendente in materia di *whistleblowing* al fine di divulgarne finalità e procedure.

## **9. - Glossario e acronimi**

Azienda: Azienda Speciale Ufficio d'Ambito di Como

A.N.AC. - Autorità Nazionale Anticorruzione

R.P.C.T. - Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Whistleblowing - Attività di segnalazione di condotte illecite di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Whistleblower - Dipendente pubblico o equiparato che segnala condotte illecite di interesse generale.