



**Linee guida per la tutela del dipendente che segnala
violazioni di disposizioni normative nazionali o
dell'Unione europea (c.d. whistleblower)
D.lgs. n. 24/2023**

PROCEDURE SULLE SEGNALAZIONI INTERNE (WHISTLEBLOWING)

Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ERSU di Sassari, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo nel quale operano (D.lgs. n. 24/2023)

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	1
2	DEFINIZIONI.....	2
3	NORMATIVA E ALTRE FONTI.....	4
4	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
4.1	AMBITO SOGGETTIVO	5
4.2	AMBITO OGGETTIVO	7
5	I CANALI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	11
5.1	I CANALI INTERNI PRESSO L'ENTE	11
5.2	CANALE ESTERNO PRESSO L'ANAC	14
5.3	DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14
5.4	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	15
6	ATTIVITÀ ISTRUTTORIA ED ESITI SULLE SEGNALAZIONI	17
6.1	AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE.....	17
6.2	ISTRUTTORIA INTERNA	18
6.3	IL RISCONTRO AL SEGNALANTE	20
6.4	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE E CANCELLAZIONE	20
7	LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO.....	21
7.1	LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....	21
7.2	LA TUTELA DALLE RITORSIONI	24
7.3	LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNALA	27
7.4	LE MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE	27
8	ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE	28
9	LA DISCIPLINA SANZIONATORIA	28

1 PREMESSA

Le presenti Linee Guida sono state redatte sulla base delle delle Linee Guida della R.A.S. adottate con Delibera n. 52/10 del 23.12.2024 conformemente alle disposizioni normative e alle indicazioni e ai principi riportati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nella [delibera n. 311 del 12 luglio 2023](#), avente ad oggetto le *procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*¹.

L'istituto della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Pubblica Amministrazione, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo in cui operano (c.d. *whistleblowing*) è stato infatti profondamente rinnovato a seguito dell'approvazione del [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#).

L'ERSU in quanto soggetto pubblico rientrante *tra gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali del sistema Regione*, è tenuto² in via autonoma all'applicazione delle disposizioni del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 come richiamato nel PIAO 2025-2027 approvato con Deliberazione del CdA n. 04/2025 del 31.01.2025.

Le presenti *Linee Guida* sostituiscono le precedenti applicate dall'ente e approvate con la [Delibera R.A.S. del 16 giugno 2015, n. 30/15](#), sono volte a dare indicazioni operative riguardanti l'organizzazione e la gestione dei "canali interni" tramite cui presentare una segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione in conformità a quanto previsto dalle Linee guida regionali .

Le Linee Guida costituiscono inoltre uno strumento indispensabile per il personale che opera per l'ERSU di Sassari per acquisire consapevolezza sul comportamento atteso³ nel caso venga a conoscenza di una violazione normativa in ambito lavorativo e sulle tutele e garanzie apprestate dall'ordinamento.

Le presenti Linee Guida definiscono gli aspetti relativi alle segnalazioni effettuate mediante i canali interni all'Ente. La particolare tutela prevista dall'ordinamento, come di seguito richiamata, si estende per legge anche alle altre forme di segnalazione c.d. esterna, di denuncia all'autorità giudiziaria o di divulgazione pubblica disciplinate dal decreto legislativo n. 24/2023 e descritte nei paragrafi 5.2 e seguenti, per le quali si dovrà fare riferimento alla disciplina generale dettata dalla legge o dagli organismi competenti.

L'obiettivo prioritario del presente documento è dunque quello di fornire al segnalante, dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo, le indicazioni operative riguardanti:

- l'ambito di applicazione soggettivo;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- i destinatari della segnalazione;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- la verifica, l'accertamento e gli esiti delle segnalazioni;
- le forme di tutela offerte al segnalante.

¹ Cfr. ANAC, [Delibera n. 311 del 12 luglio 2023](#), § Premessa, p. 8.

² Con [Delibera R.A.S. n.52/10 del 23.12.2024](#) "Adozione delle Linee guida regionali per la tutela del dipendente che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea (c.d. whistleblower). D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24" è stabilito quanto segue: *Gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali del sistema Regione, come pure le società e gli enti soggetti ad un rapporto di vigilanza, partecipazione o controllo da parte dell'Amministrazione regionale, in quanto tenuti in via autonoma all'applicazione delle disposizioni del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, terranno conto delle presenti linee guida per conformare i propri atti organizzativi alle indicazioni ivi contenute, nei termini e nei modi che saranno definiti nei rispettivi piani triennali di prevenzione della corruzione o atti analoghi.*

³ Cfr. Articolo 9, comma III° del [Codice di Comportamento](#) approvato con [Delibera RAS del 29 ottobre 2021, n. 43/7](#) per cui il *personale, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nelle ipotesi previste, che sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro di eventuali situazioni di condotte illecite nell'amministrazione inoltra apposita segnalazione direttamente al responsabile della prevenzione della corruzione.*

2 DEFINIZIONI

Si riportano di seguito le definizioni utili alla piena comprensione del contenuto delle Linee Guida che seguono.

Ente	<i>Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari (E.R.S.U.)</i>
RPCT/ Responsabile	<i>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190.</i>
violazioni	<i>comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica come definiti all'articolo 2, co. 1 lett. a) del D.lgs. 24/2023.</i>
informazioni sulle violazioni	<i>informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Ente con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2 del D.lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.</i>
canale di segnalazione	<i>strumento, procedura o applicativo messi a disposizione dall'Ente per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. (D.lgs. 24/2023, articolo 4)</i>
responsabile	<i>soggetto al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna che, di norma, nei soggetti pubblici corrisponde alla figura del RPCT. (D.lgs. 24/2023, articolo 4. Comma V°)</i>
segnalazione interna	<i>la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata al responsabile dell'Ente tramite il canale di segnalazione interna</i>
segnalazione esterna	<i>la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni presentata all'Autorità Nazionale Anticorruzione tramite il canale di segnalazione esterna. (D.lgs. 24/2023, articoli 6, 7)</i>
persona segnalante (o segnalante)	<i>la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, c.d. whistleblower. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. g)</i>
facilitatore	<i>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. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. h)</i>
contesto lavorativo	<i>le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. 24/2023 presso l'Ente, 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. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. i)</i>
persona coinvolta (o segnalato)	<i>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. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. l)</i>
ritorsione	<i>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. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. m)</i>

seguito

l'azione intrapresa dal RPCT, o dal diverso 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. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. n)

riscontro

comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. (D.lgs. 24/2023, articolo 2, comma 1°, lett. o)

3 NORMATIVA E ALTRE FONTI

Si riportano di seguito i riferimenti normativi rilevanti per la materia in argomento.

Delibera R.A.S. del 23 dicembre 2024, n. 52/10	<i>Adozione delle Linee guida regionali per la tutela del dipendente che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea (c.d. whistleblower). D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.</i>
Allegato 1 alla Delib.G.R. n. 52/10 del 23.12.2024	<i>Linee guida regionali per la tutela del dipendente che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. whistleblower)</i>
Direttiva (UE) 2019/1937	<i>Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione</i>
Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24	<i>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.</i>
Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023	<i>Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.</i>
Delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023	<i>Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.</i>
Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196	<i>Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.</i>
Regolamento UE 2016/679	<i>Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)</i>

4 AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni del **d.lgs. 24/2023 (c.d. decreto whistleblowing)** si applicano all'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari, in quanto *soggetto del settore pubblico* ricompreso nell'elenco delle *pubbliche amministrazioni* di cui all'articolo 1, comma II° del d.lgs. 165/2001⁴.

Possono essere trasmesse al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente (d'ora in poi anche *RPCT* o *Responsabile*) le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni normative o presunte tali, verificatesi o che potrebbero verificarsi, riguardanti i Servizi, Settori e Uffici dell'Ente.

Ai fini dell'ammissibilità della segnalazione, per stabilire la corretta competenza del Responsabile dell'Ente sulle questioni rappresentate, deve essere riscontrata la completa e positiva sussistenza dei seguenti **presupposti**:

- **soggettivo**, le informazioni sulle violazioni o presunte tali, commesse o che potrebbero essere commesse, afferiscono a comportamenti che possono essere attribuiti a soggetti operanti presso l'Ente o ad essi ricollegabili;
- **oggettivo**, le informazioni devono riguardare atti e/o procedimenti amministrativi dell'Ente
- **ambientale**, le informazioni devono essere apprese dal segnalante nel *contesto lavorativo* in cui presta l'attività lavorativa o professionale.

4.1 AMBITO SOGGETTIVO

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa.

Viene estesa la possibilità di segnalare violazioni oltre che a tutti i lavoratori dipendenti, collaboratori e lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico anche ai soggetti che vi prestino anche solo temporaneamente la loro attività, pur non avendo la qualifica di dipendenti lavoratori (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno); agli assunti in periodo di prova; a coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico 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.

La persona segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo⁵.

I soggetti che presentano una segnalazione al RPCT dell'Ente godono di una particolare tutela prevista dall'ordinamento che si estende, dal punto di vista soggettivo, anche alle persone direttamente o indirettamente correlate al segnalante.

4.1.1 I SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE

Le disposizioni del decreto legislativo 23/2024 si applicano alle seguenti persone che operano presso l'Ente e segnalano al RPCT violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto in cui prestano un'attività come sopra definita e che possa considerarsi in senso lato lavorativa o professionale, indipendentemente dalla natura, tra cui sono ricompresi:

- dipendenti in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato;
- collaboratori, lavoratori para-subordinati o interinali;
- lavoratori autonomi⁶;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali

⁴ Cfr. art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. n. 24/2023

⁵ Cfr. art. 2, co. 1, lett. g) del d.lgs. n. 24/2023.

⁶ Nella categoria sono compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, § I soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nell'ambito del settore pubblico, p. 15.

funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le tutele si applicano a tutte le persone sopra elencate non solo se la segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico ed in particolare:

- quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico⁷.

Deve inoltre essere tutelata qualsiasi persona che effettui una segnalazione di fatti che abbia conosciuto operando, a qualunque titolo, presso gli uffici dell'Ente, anche se non sia titolare di un rapporto diretto con l'Ente ma presti la propria attività sotto la direzione o supervisione di altri soggetti titolari di un contratto di appalto, subappalto, consulenza, prestazione d'opera, lavoro indipendente, fornitura di beni o servizi.

4.1.2 I SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE DIVERSI DA CHI SEGNA

La tutela si estende inoltre a favore di quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante⁸, ed in particolare:

- *al **facilitatore** (art. 3, co. 5, lett. a)), ovvero la "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata"*⁹.
- *alle **persone del medesimo contesto lavorativo** (art. 3, co. 5, lett. b))* in cui sono ricomprese le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione¹⁰.
- *ai **colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante** (art. 3, co. 5, lett. c))* in cui sono ricompresi coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente¹¹.
- *agli **enti di proprietà di chi segnala**, o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti* ¹²(art. 3, co. 5, lett. d)) in cui sono ricompresi gli enti di proprietà del segnalante o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

⁷ Cfr. art. 3, co. 4 del d.lgs. n. 24/2023.

⁸ Cfr. art. 3, co. 5, lett. da a) a d), del d.lgs. n. 24/2023.

⁹ Cfr. art. 2, co. 1, lett. h) del d.lgs. n. 24/2023.

¹⁰ Cfr. art. 2, co. 1, lett. i) del d.lgs. n. 24/2023

¹¹ Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle *persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*, nel caso di *colleghi di lavoro*, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., Parte prima – Ambito soggettivo, p. 22.

¹² Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, anche se non di proprietà dello stesso. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, in cui non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso. A parere dell'Autorità anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al settore pubblico ove un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato. In tali casi, il comune segnalato potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del dipendente segnalante bensì del comune di appartenenza di quest'ultimo, interrompendo in via anticipata la convenzione. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., Parte prima – Ambito soggettivo, pp. 23-24.

4.2 AMBITO OGGETTIVO

Oggetto di segnalazione sono le informazioni sulle violazioni della normativa che rispondono ai criteri di seguito rappresentati.

4.2.1 L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'oggetto di segnalazione è costituito da una pluralità di elementi:

- è fondato su informazioni, ivi compresi i fondati sospetti;
- riguarda violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea, incluse tutte le fonti del diritto secondo l'ordinamento giuridico, comprese quelle regionali;
- rileva in quanto lesivo dell'interesse pubblico o dell'integrità (buon andamento e imparzialità) dell'amministrazione pubblica;
- riguarda comportamenti assunti nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente con cui il segnalante intrattiene un rapporto qualificato¹³ (vedi *infra*).

Possono essere segnalati gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni e, in generale, tutte le situazioni in cui si vanificano l'oggetto o la finalità delle attività istituzionali assegnate, tali da deviarne gli scopi o minare il corretto agire del soggetto pubblico e in particolare rientrano nell'ambito delle violazioni del

- **diritto nazionale:**
 - gli illeciti civili,
 - gli illeciti amministrativi,
 - gli illeciti penali e contabili;
- **diritto dell'Unione Europea:**
 - gli illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi¹⁴;
 - gli 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;
 - gli 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);
 - gli atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai punti sopra indicati.

Le *informazioni sulle violazioni* possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti¹⁵. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (*indici sintomatici*) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono viceversa ricomprese tra le informazioni segnalabili mediante il canale interno quelle descritte nel paragrafo seguente.

¹³ Cfr. art. 2, co.1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023.

¹⁴ Cfr. Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023.

¹⁵ Cfr. art. 2, co.1, lett. b) del d.lgs. n. 24/2023.

4.2.2 LE SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING

Sono **espressamente escluse** dall'applicazione del *decreto whistleblowing*:

- a. *le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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 sovraordinate¹⁶;*
- b. *le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali¹⁷;*
- c. *le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea¹⁸.*

Non sono ammissibili inoltre le segnalazioni concernenti notizie palesemente prive di fondamento oppure fondate su forme di conoscenza intuitive o irrazionali e non supportate da elementi reali¹⁹, oltre che le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico e/o per le quali risulta precedentemente attenzionato l'organo competente o l'autorità giudiziaria, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. *voci di corridoio*)²⁰.

4.2.3 L'ATTINENZA CON IL CONTESTO LAVORATIVO DEL SEGNALANTE

Le informazioni sulle violazioni devono riferirsi a comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ove si trova ad operare nell'Ente²¹.

In linea con quanto considerato in relazione all'ambito soggettivo, si propende per una nozione ampia di *contesto lavorativo*, non limitata ai soli dipendenti ma estesa alla pluralità di soggetti che hanno una *relazione qualificata* con l'Amministrazione²².

Possono essere segnalate pertanto tutte le informazioni acquisite, volontariamente o involontariamente, in correlazione al proprio ambito di attività nell'Entesia che si tratti di fatti appresi in diretta connessione con l'ufficio rivestito o la funzione svolta, sia di notizie conosciute in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative anche in modo casuale²³.

4.2.4 L'IRRILEVANZA DEI MOTIVI PERSONALI DEL SEGNALANTE

I motivi, anche personali, che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della riconducibilità della segnalazione al paradigma normativo, della trattazione della segnalazione e del riconoscimento del sistema di protezione²⁴.

È tuttavia essenziale che la segnalazione fornisca informazioni utili a preservare l'interesse pubblico o l'integrità

¹⁶ 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 dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 29.

¹⁷ Trattasi degli atti indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 29.

¹⁸ Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 29.

²⁶ Cfr. Considerando n. 43 della direttiva (UE) 1937/2019.

¹⁹ Cfr. Considerando n. 43 della direttiva (UE) 1937/2019

²⁰ ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 27.

²¹ Cfr. art. 1, co. 1, del d.lgs. n. 24/2023.

²² Cfr. art. 3, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023.

²³ ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 32.

²⁴ Cfr. art. 16, comma II° del d.lgs. 24/2023

dell'Ente e non sia tesa a far valere un interesse esclusivamente personale del segnalante. In quest'ultima ipotesi si rientra invero tra le [segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing](#).

4.2.5 GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT competente a ricevere e gestire le segnalazioni interne in maniera analoga a quanto richiesto da parte di ANAC per le [segnalazioni esterne](#).

In particolare, per le finalità sopra richiamate, risulta indispensabile che nelle segnalazioni risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- b) la descrizione concreta e dettagliata dei fatti e/o comportamenti;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti a cui attribuire i fatti segnalati.

A corredo della segnalazione è utile allegare documenti che possano supportare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione oltre che richiamare gli estremi - ove il segnalante ne abbia conoscenza - della normativa che si assume violata, nonché indicare i nominativi di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti stessi o di ulteriori elementi utili alla gestione della segnalazione.

È parimenti opportuno che il segnalante si astenga da valutazioni personali, soggettive o morali circa le persone coinvolte limitandosi a ricostruire i fatti in maniera oggettiva e lineare.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere chiarimenti o elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o, su richiesta dello stesso, anche mediante un incontro di persona. In assenza delle precisazioni richieste, la segnalazione può essere archiviata nei casi previsti dal titolo [attività istruttoria ed esiti delle segnalazioni](#).

4.2.6 LE SEGNALAZIONI ANONIME E L'IDENTIFICAZIONE EX POST DEL SEGNALANTE

Sono definite *anonime* le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante in quanto non rechina alcuna sottoscrizione, la sottoscrizione sia illeggibile o se, pur apparendo riferibili a un soggetto o ad un nominativo, non risulti possibile individuarlo con certezza.

Le segnalazioni anonime, anche se trasmesse per il tramite dei [canali interni di segnalazione](#), sono escluse dalle tutele di cui al *decreto whistleblowing*. Qualora riguardino fatti di particolare rilevanza o gravità e siano adeguatamente circostanziate con descrizione del fatto, di tempi e luoghi in cui si è verificato, degli elementi idonei a identificare il soggetto al quale attribuire i fatti segnalati, sono prese in carico dal Responsabile e gestite quali [segnalazioni ordinarie](#).

In ogni caso, il segnalante anonimo ha facoltà di palesare la propria identità in qualsiasi momento, fornendo elementi univoci da cui si desuma essere l'autore di una segnalazione precedentemente trasmessa tramite il canale interno. In particolare il segnalante può chiedere di essere identificato *ex post* quale autore di una segnalazione anonima, nel caso in cui intenda denunciare ad ANAC o all'autorità competente di aver subito ritorsioni in conseguenza della segnalazione, al fine di beneficiare della tutela che il *decreto* garantisce a fronte di [misure ritorsive](#)²⁵.

In questa prospettiva il Responsabile della gestione del canale interno registra le segnalazioni anonime ricevute, conserva la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti e, nel caso in cui risulti necessario procedere all'identificazione *ex post*, su istanza del diretto interessato, dell'ANAC o dell'autorità competente, procede alla valutazione circa la riconducibilità della segnalazione a quel determinato soggetto²⁶.

4.2.7 LE SEGNALAZIONI ORDINARIE

Sono qualificate *segnalazioni ordinarie* le comunicazioni pervenute al RPCT, tramite i [canali interni](#) o altri canali quali caselle di posta elettronica ordinaria e certificata, che non presentano i presupposti per l'applicazione delle disposizioni

²⁵ Cfr. art. 16, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023.

²⁶ ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., pp. 33-34.

del decreto legislativo 24/2023 non rientrando dunque nel relativo campo di applicazione²⁷.

Tra le segnalazioni ordinarie si annoverano non solo le *segnalazioni anonime* ma anche le istanze che provengono da soggetti identificati, estranei alle attività dell'Amministrazione, che richiedono l'avvio di un procedimento di accertamento della legittimità o regolarità di atti o comportamenti (c.d. *richieste di intervento*) o informano circa specifici fatti o comportamenti illeciti o irregolari attinenti al contesto dell'Ente (c.d. *informative da terzi*). Per tutte le segnalazioni ordinarie, il Responsabile valuta preliminarmente *l'ammissibilità* e in difetto comunica al richiedente l'impossibilità di prendere in carico la richiesta.

Se la segnalazione non sia anonima e risulti ammissibile come *richiesta di intervento o informativa* proveniente da terzi, qualora si rilevi che per legge, regolamento o altra normativa la competenza per materia ovvero i poteri di accertamento e/o sanzionatori nel caso esaminato afferiscono ad uno specifico ufficio, organismo o ente, il Responsabile la inoltra con la dovuta tempestività, in ragione della gravità e urgenza del fatto segnalato, al soggetto risultato competente ad effettuare gli accertamenti richiesti e assumere le correlate decisioni anche in merito ad eventuali profili di responsabilità. L'inoltro deve avvenire entro dieci giorni dal ricevimento ovvero, in caso di oggettiva difficoltà, dal momento successivo in cui risulta possibile individuare il soggetto competente.

In tutti gli altri casi procede direttamente con *l'istruttoria interna* e in tale sede, ove ravvisi elementi di fondatezza, adotta le opportune azioni, in analogia a quelle previste per il whistleblowing al paragrafo 6.2.1 delle presenti Linee Guida ove compatibili con la natura e l'oggetto della segnalazione.

Come nel caso delle segnalazioni anonime, il RPCT garantisce la registrazione e conservazione a norma delle *richieste di intervento* e delle *informative da terzi* da lui ricevute.

²⁷ Ad esempio le segnalazioni provenienti da soggetti esclusi dalle tutele, le segnalazioni che descrivono violazioni diverse da quelle individuate dal decreto o riferite a fatti verificatisi in contesti lavorativi non appartenenti all'Ente.

5 I CANALI E LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nell'Ente Regionale per il diritto allo Studio di Sassari è demandata al RPCT la gestione degli appositi *“canali interni”* istituiti per ricevere e trattare le segnalazioni²⁸ il quale si avvale del proprio ufficio di supporto per la gestione e trattazione delle pratiche.

Il RPCT, in caso di assenza temporanea²⁹ o per le ipotesi di conflitto di interessi nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria³⁰, è sostituito dal Direttore Generale, nel rispetto dei requisiti richiesti dalla legge e dei principi individuati da ANAC con riferimento all'individuazione del gestore del canale di segnalazione. Qualora anche il sostituto si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il [canale esterno](#), ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023³¹.

Il Responsabile sopra indicato rende disponibili le indicazioni operative recanti indicazioni e istruzioni per l'inoltro delle segnalazioni, garantendone la libera consultazione da parte dei soggetti cui si applicano le disposizioni del d.lgs. 24/2023 e promuovendo un'adeguata formazione e informazione anche sul quadro normativo di riferimento.

Il personale, per poter fruire delle apposite tutele, segnala eventuali illeciti o irregolarità conosciuti in ragione del rapporto di lavoro, ove non sia previsto uno specifico obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione utilizzando i [canali interni](#) di seguito riportati, che il legislatore antepone rispetto agli altri previsti dal d.lgs. 24/2023 ([canali esterni](#), [denuncia all'autorità competente](#) o [divulgazione pubblica](#)) in quanto più prossimi all'origine delle questioni segnalate³².

5.1 I CANALI INTERNI PRESSO L'ENTE

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le *segnalazioni interne ed esterne* sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita pagina di [Amministrazione Trasparente](#).

Ferma la possibilità di scelta fra le diverse procedure, per l'invio delle *segnalazioni interne* al Responsabile nell'Ente le persone segnalanti devono utilizzare **esclusivamente** una delle seguenti modalità:

- in forma scritta, con l'[utilizzo della piattaforma informatica](#) (*preferibile e consigliata*);
- in forma scritta, con la [trasmissione servizio postale o a mano](#);
- in forma orale, con la [segnalazione verbale](#).

La segnalazione scritta mediante *posta elettronica* è [esclusa](#) alla luce delle sopravvenute disposizioni normative a tutela dell'identità del segnalante, laddove non in linea con i migliori standard di protezione che utilizzano la cifratura del dato³³. Il ricorso alla posta elettronica, sia essa personale o istituzionale, ordinaria o certificata, non è infatti considerato

²⁸ Cfr. Art. 4 del d.lgs. n. 24/2023.

²⁹ Ad esempio si pensi ai casi di assenza per ferie o malattia. Invece, in caso di vacanza non è ammessa sostituzione ed è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico

³⁰ Il Responsabile potrebbe coincidere con la persona segnalante, con il segnalato o con una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, oppure potrebbe trovarsi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c. o agli artt. 6 e 7 del d.P.R. 62/2013. Nel caso in cui il conflitto si riferisca al responsabile della prevenzione della corruzione, le valutazioni sono rimesse al segretario generale, Cfr. articolo 7, comma VII° del [Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna](#), approvato con la [Delibera del 29 ottobre 2021, n. 43/7](#).

³¹ ³⁸ Cfr. ANAC, [Schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione \(in consultazione dal 07 novembre al 09 dicembre 2024\)](#), § 3.3 *La gestione del conflitto di interesse e dell'assenza, anche temporanea, del gestore*, p. 23.

³² Il ricorso ai canali interni viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC. Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 36.

³³ ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 38.

un canale adeguato a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante comportando il rischio che soggetti diversi dal Responsabile possano risalire, anche indirettamente, all'identità del mittente.

Nel caso vengano comunque ricevute dal RPCT comunicazioni che presentano i requisiti di *segnalazioni whistleblowing* tramite canali diversi da quelli a tal fine predisposti, il Responsabile acquisisce la documentazione e invita immediatamente l'interlocutore ad utilizzare la piattaforma informatica.

Anche in caso di utilizzo di un canale differente da quelli previsti a garanzia di tutela della riservatezza, il Responsabile prende in carico e gestisce la segnalazione nelle forme previste per la trattazione, evitando comunque ogni forma di comunicazione successiva col segnalante al di fuori dei canali consentiti.

Qualora pervenga ad un soggetto interno all'Amministrazione, diverso dal RPCT, una comunicazione nella quale il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti (ad esempio dall'utilizzo dell'apposita modulistica per le segnalazioni di *whistleblowing*, dal richiamo alla normativa in materia, dal richiamo alle tutele del *whistleblower* in caso di ritorsioni e a garanzia della assoluta riservatezza dell'identità), la comunicazione è comunque considerata "*segnalazione whistleblowing*" e deve essere inoltrata al RPCT, a cura della persona ricevente, completa di tutti i suoi allegati, entro sette giorni dal suo ricevimento, in via riservata tramite uno dei canali interni.

Per ogni altra forma di segnalazione per cui non si dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o detta volontà non sia altrimenti desumibile, sia proveniente da soggetti interni che estranei all'Amministrazione, la comunicazione è considerata alla stregua di una ordinaria istanza alla pubblica amministrazione ed è trattata dall'ufficio ricevente secondo le ordinarie procedure della struttura, senza alcun coinvolgimento del RPCT.

5.1.1 UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA INFORMATICA

La piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni utilizza strumenti di crittografia tali da garantire la riservatezza dell'identità del *whistleblower*, dell'eventuale *facilitatore*, della *persona coinvolta* o comunque dei *soggetti menzionati* nella segnalazione e il *contenuto delle segnalazioni* nonché della relativa *documentazione* e presenta le seguenti caratteristiche:

- la segnalazione viene guidata con la compilazione di un questionario anche in forma anonima che contiene tutte le informazioni indispensabili;
- è possibile inserire allegati al questionario di segnalazione;
- il questionario, una volta completato, insieme ai suoi eventuali allegati, è reso disponibile direttamente al Responsabile sulla stessa piattaforma;
- la segnalazione viene gestita direttamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), fermo restando il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico o una password 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 può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno che dall'esterno dell'Amministrazione.

Il mittente fornisce all'interno del questionario le proprie generalità e tutte le informazioni relative al contesto lavorativo in maniera da consentire al Responsabile la verifica preliminare sulla legittimazione ai sensi del d.lgs. n. 24/2023. Al fine di stabilire con certezza l'identità del mittente, anche in funzione dell'eventuale futura attivazione delle tutele spettanti al *whistleblower*, è raccomandato che il segnalante inserisca nel questionario tutte le indicazioni necessarie a rilevare in ogni momento l'identità dell'autore o accertare la paternità della rappresentazione di fatto offerta con la segnalazione, possibilmente includendo tra gli allegati una copia del proprio documento di riconoscimento in corso di validità.

In difetto degli elementi sopra specificati la segnalazione sarà trattata alla stregua di una segnalazione anonima.

A completa garanzia della navigazione in incognito è sempre consigliabile per il segnalante effettuare l'accesso alla piattaforma al di fuori di reti dotate di sistemi di tracciamento degli accessi per ragioni di sicurezza informatica.

È garantita per il segnalante la possibilità accedere alla piattaforma informatica anche tramite software di navigazione che garantiscano la navigazione privata senza tracciamento in rete mediante uso di tecnologie avanzate (ad esempio

TOR browser).

5.1.2 TRASMISSIONE TRAMITE SERVIZIO POSTALE O A MANO

In via residuale, nei casi in cui la piattaforma informatica presenti costanti e perduranti disfunzioni o l'interessato non abbia conoscenza di procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici e non voglia farsi aiutare da un collega nella veste di "facilitatore", la segnalazione può essere presentata utilizzando il relativo modulo, allegato alle presenti Linee Guida, da compilarsi in ogni sua parte, che sarà pubblicato sul sito istituzionale al percorso <https://ersusassari.it/it/service/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piattaforma-whistleblowingpa-segnala-un-illecito/> e messo a disposizione di tutti i dipendenti con apposite comunicazioni informative periodicamente emanate dal Responsabile.

La segnalazione interna deve seguire le indicazioni riportate nelle **Istruzioni – Procedure per le segnalazioni interne, Allegato 1 alle presenti Linee Guida.**

Per le segnalazioni tramite servizio postale o a mano sono a disposizione, infatti, i seguenti allegati alle presenti Linee Guida:

- **Allegato 1, Istruzioni** – Procedure per le segnalazioni interne (whistleblowing)
- **Allegato 2, Modello di segnalazione PARTE A** – Dati personali del segnalante
- **Allegato 3, Modello di segnalazione PARTE B** – Informazioni sulla violazione

Per la trasmissione con servizio postale, la segnalazione deve essere inviata all'indirizzo in cui il Responsabile risulta domiciliato per la carica: Via Michele Coppino, 18 – 07100 SASSARI.

Ai fini della protocollazione riservata e disgiunta, da parte del Responsabile, è necessario utilizzare **due buste chiuse**:

- nella **prima** busta devono essere inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (**Allegato 2, Modello di segnalazione PARTE A – Dati personali del segnalante**);
- la **seconda** busta deve contenere il modulo di segnalazione debitamente compilato in ogni sua parte.
- È possibile inviare una segnalazione con diversa struttura da quella prevista nel modulo, anche se sconsigliato, a condizione che contenga gli stessi elementi essenziali (**Allegato 3, Modello di segnalazione PARTE B – Informazioni sulla violazione**).

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite dal Segnalante in un plico che le contenga, avendo cura di non indicare i propri dati personali su di esso, recante all'esterno la dicitura "Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – **RISERVATA PERSONALE**"³⁴.

PLICO ESTERNO	
ERSU Sassari, Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – RISERVATA PERSONALE Via M. Coppino, 18 - 07100 SASSARI	
Busta n. 1 – Modulo "A": 1) Dati identificativi; 2) fotocopia del documento di riconoscimento	Busta n. 2 – Modulo "B": 1) modulo di segnalazione debitamente compilato o altro modello avente gli elementi essenziali per la segnalazione

Le comunicazioni verranno acquisite dal RPCT che provvederà alla protocollazione in forma riservata, tramite scansione separata del plico esterno e del suo contenuto.

³⁴ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 38.

A discrezione del segnalante, le informazioni sulle violazioni possono essere consegnate in plico chiuso *brevi manu* al Responsabile, utilizzando comunque lo stesso *modulo di segnalazione*.

L'originale della segnalazione cartacea è conservata in luogo riservato presso gli uffici del RPCT o dell'Ente, in armadio dotato di chiavi in possesso di quest'ultimo e di soggetti da lui autorizzati a custodirle.

Si evidenzia al riguardo che i plichi privi della locuzione "*Al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – RISERVATA PERSONALE*" potrebbero non essere trattati quali segnalazioni trasmesse ai sensi del d.lgs. 24/2023.

Il mancato utilizzo della modulistica ufficiale non esclude l'acquisizione e la gestione da parte del Responsabile della segnalazione consegnata *brevi manu*. In questo caso è sempre raccomandato di indicare chiaramente nell'oggetto o nel testo che trattasi di segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dal d.lgs. 24/2023 (*decreto whistleblowing*) nel caso siano subite eventuali ritorsioni in correlazione della segnalazione.

5.1.3 SEGNALAZIONE VERBALE

Nel caso la persona segnalante preferisca riferire verbalmente i fatti al RPCT può richiedere personalmente, anche per via telefonica, un appuntamento e questi provvederà a fissare un incontro entro un termine ragionevole dalla richiesta. Nel corso del colloquio, il Responsabile garantisce la massima discrezione possibile, procedendo all'identificazione del *whistleblower* e riportando per iscritto il contenuto della segnalazione nel relativo *modulo*³⁵, che dovrà essere verificato ed eventualmente modificato o integrato dalla persona segnalante prima della sottoscrizione.

5.2 CANALE ESTERNO PRESSO L'ANAC

Nel presente paragrafo si riportano le informazioni sui presupposti che i segnalanti che operano nell'ambito dell'Ente devono valutare prima di effettuare le segnalazioni esterne utilizzando il canale attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)³⁶.

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito sopra - il *decreto whistleblowing* prevede per i *soggetti del settore pubblico* la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno³⁷, consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore all'articolo 6 del d.lgs. 24/2023, ed in particolare se:

- 1) il canale interno obbligatorio non risulta attivo o, se attivo, non appare conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- 2) la persona ha già presentato la segnalazione interna ma non ha avuto seguito nei termini previsti³⁸;
- 3) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o la presentazione della segnalazione potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

La divulgazione pubblica è uno strumento residuale che consente al segnalante di rendere le informazioni sulle violazioni di pubblico dominio, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di

³⁵ Cfr. art. 4, co. 3, d.lgs. n. 24/2023; ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 38.

³⁶ Cfr. art. 5, co 1, lett. e), dl.gs. 24/2023.

³⁷ Cfr. art. 7 del d.lgs. n. 24/2023.

³⁸ Per poter accedere legittimamente al canale esterno si fa riferimento ai casi in cui sia stato utilizzato il canale interno ma il Responsabile non abbia intrapreso, entro i termini previsti, alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 44. Nello specifico, il termine previsto per la verifica dell'ammissibilità della segnalazione è di trenta giorni dal ricevimento della segnalazione (vedi infra); mentre quello per fornire riscontro alla segnalazione è di 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 (Cfr. art. 5, comma 1 lett. d) del d.lgs. n. 24/2023).

raggiungere un numero elevato di persone³⁹.

Ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 24/2023 la persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal decreto esclusivamente se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'Ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) la persona valuta di effettuare direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona valuta di effettuare direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che anche la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Se il RPCT dell'Ente viene a conoscenza, dalla consultazione di mezzi di stampa o piattaforme web e social media, di una segnalazione effettuata tramite divulgazione pubblica che rientri nell'[ambito di applicazione](#) delle presenti Linee Guida, acquisisce e gestisce la segnalazione al pari di quelle pervenute tramite i canali interni.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Se invece per la divulgazione è utilizzato un pseudonimo o un *nickname*, che non consente l'identificazione del divulgatore, il Responsabile ne conserva una copia digitalizzata e la divulgazione è gestita alla stregua di una [segnalazione anonima](#) con garanzia per il divulgatore, qualora ne sia successivamente disvelata l'identità, di fruire delle tutele previste nel caso di ritorsioni.

5.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo dell'Ente, come definito nell'[ambito di applicazione](#).

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che – *in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p.*⁴⁰ e degli artt. 361 c.p.⁴¹ e 362 c.p.⁴² – hanno un **obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria** i

³⁹ Cfr. art. 2, co. 1, lett. f), d.lgs. n. 24/2023.

⁴⁰ c.p.p. art. 331 - Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio

- i. Salvo quanto stabilito dall'articolo 347, i pubblici ufficiali [c.p. 357] e gli incaricati di un pubblico servizio [c.p. 358] che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito [c.p. 361, 362].
- ii. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria.
- iii. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto.
- iv. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile di ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.

⁴¹ c.p., art. 361 - Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale

- i. Il pubblico ufficiale [c.p. 357], il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni [c.p. 2, 3], è punito con la multa da euro 30 a euro 516 [c.p. 31; c.p.p. 347].
- ii. La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria [c.p. 360; c.p.p. 57], che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto [c.p.p. 331].
- iii. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa [c.p. 120, 126].

⁴² c.p., art. 362 - Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio

- i. L'incaricato di un pubblico servizio [c.p. 358], che omette o ritarda di denunciare all'autorità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio [c.p.p. 347], è punito con la multa fino a euro 103.
- ii. Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa [c.p. 120, 126; c.p.p. 331], né si applica ai

fatti penalmente rilevanti, la segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal *decreto whistleblowing* non sostituisce o esonera da tale dovere.

Il decreto stabilisce inoltre che le **tutele** per le ritorsioni eventualmente subite operano non solo nel caso in cui si presenti una segnalazione al RPCT o all'ANAC ma anche laddove il dipendente pubblico decida di presentare esclusivamente la propria denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile senza passare per i canali **interni** o **esterno**.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà comunque beneficiare delle **tutele** previste dal decreto per le ritorsioni subite⁴³.

In particolare, l'**obbligo di denuncia alla competente Autorità giudiziaria** compete al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio in presenza di fatti penalmente rilevanti di cui abbia avuto **notizia** nell'esercizio o a causa delle sue funzioni allorquando ravvisi nel fatto il *fumus* di un reato perseguibile d'ufficio, ipoteticamente riconducibile ad una specifica previsione normativa, e sia in grado di individuarne gli elementi essenziali, non essendo invece indispensabile la specifica individuazione dell'autore.

La **denuncia**, contenente l'esposizione degli elementi essenziali del fatto, il giorno dell'acquisizione della notizia nonché le fonti di prova già note, deve essere presentata senza ritardo al pubblico ministero o alla polizia giudiziaria, ed è pertanto escluso qualsiasi equipollente.

Laddove il Responsabile dovesse ricevere tramite i canali interni una segnalazione che presenta i contenuti della notizia *di reato* o della *denuncia*, sussistendone le condizioni, esorterà la persona segnalante a rivolgersi direttamente all'Autorità Giudiziaria competente o, in difetto, provvederà ad inoltrare lui stesso la notizia di reato all'Autorità giudiziaria.

Sul punto l'ANAC ha peraltro osservato che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto notizie di *reati procedibili d'ufficio*, risulta certamente più contenuto di quello delle segnalazioni che può effettuare il *whistleblower*⁴⁴.

In special modo, il canale della segnalazione *whistleblowing* assume una sua **valenza ulteriore** rispetto all'obbligo di denuncia delle notizie di reato (art. 331 c.p.p.) in quanto è suscettibile di essere utilizzato, in primo luogo, per segnalare al RPCT **illeciti di altra natura** (*civili, amministrativi, contabili o reati non perseguibili d'ufficio*) e, in secondo luogo, per trasmettere al RPCT informazioni su reati che il segnalante, ragionevolmente sulla base di circostanze concrete, paventa possano essere commessi **in futuro** oppure su condotte che ritiene siano volte ad **occultare** la commissione di un reato di cui tuttavia non abbia contezza degli elementi essenziali.

Con riferimento alle ipotesi di illecito che configurano un **danno erariale**, la segnalazione *whistleblowing* non esonera altresì dall'applicazione dell'**articolo 52 del d.lgs. 174/2016** (Codice di giustizia contabile) che pone in capo a *i responsabili delle strutture burocratiche di vertice delle amministrazioni, comunque denominate, ovvero i dirigenti o responsabili di servizi, in relazione al settore cui sono preposti, che nell'esercizio delle loro funzioni vengono a conoscenza, direttamente o a seguito di segnalazione di soggetti dipendenti, di fatti che possono dare luogo a responsabilità erariali, l'obbligo di presentarne tempestiva denuncia alla procura della Corte dei conti territorialmente competente*.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia⁴⁵.

Sono fatte salve le disposizioni specificamente applicabili al personale dipendente che esercita attività di polizia giudiziaria e, nello specifico, prevale l'obbligo di riferire direttamente al pubblico ministero nei casi previsti dall'art. 347 c.p.p., senza avvalersi degli strumenti e delle tutele di cui al D.lgs. 24/2023.

responsabili delle comunità terapeutiche socio-riabilitative per fatti commessi da persone tossicodipendenti affidate per l'esecuzione del programma definito da un servizio pubblico.

⁴⁴ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 46.

⁴⁵ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 46; nonché l'articolo 52 del d.lgs. 174/2016 comma 1°, ultimo capoverso.

6 ATTIVITÀ ISTRUTTORIA ED ESITI SULLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni, al pari di quella dei [canali di segnalazione interna](#), per l'Ente è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione *pro tempore* (articolo 1, co. 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190⁴⁶), che svolge il proprio ruolo in autonomia, nel rispetto dei principi di imparzialità⁴⁷ e indipendenza⁴⁸.

Il Responsabile gestisce le segnalazioni nel rispetto delle indicazioni poste dal legislatore, ed in particolare:

- a) prende in carico la segnalazione e rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento, entro sette giorni lavorativi dalla data di ricezione⁴⁹;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- c) dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Il Responsabile acquisisce personalmente e in via riservata tutte le informazioni relative alle segnalazioni, procede alla c.d. pseudonimizzazione e all'oscuramento dei dati identificativi del segnalante e alla numerazione secondo un Registro progressivo annuale. In caso di acquisizione tramite [servizio postale o a mano](#), procede alla scansione separata dei dati identificativi inseriti nel *Modulo "A"* rispetto alla descrizione delle violazioni o presunte tali riportate nel *Modulo "B"*.

Il Responsabile valuta se avvalersi ai fini istruttori anche del personale che opera nell'Ufficio di supporto⁵⁰ o in altri uffici dell'Amministrazione, minimizzando comunque la circolazione dei dati personali contenuti nella segnalazione e fornendo, se necessario, ulteriori istruzioni e misure di sicurezza specifiche riguardo al loro trattamento.

Le generalità del *whistleblower*, o informazioni da cui la stessa possano essere desunte, non possono in nessun caso essere rivelate alle persone che collaborano con l'istruttoria né a terzi senza il consenso dell'interessato, fatta eccezione per la richiesta proveniente dalla magistratura per ragioni di giustizia.

Il [trattamento delle informazioni e degli ulteriori dati personali contenuti nelle segnalazioni](#) è improntato al massimo livello di riservatezza possibile in rapporto alle finalità del trattamento stesso, limitando il trattamento ai dati indispensabili a dare un corretto seguito alla segnalazione.

Dare un *corretto seguito* alle segnalazioni significa, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, condurre una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità, accertarne il grado di fondatezza, adottare le azioni opportune e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste⁵¹.

6.1 AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile svolge l'*esame preliminare* della segnalazione entro i quindici giorni lavorativi successivi alla scadenza del termine per la presa in carico, allo scopo di:

⁴⁶ Cfr. art. 4, co. 5 del d.lgs. n. 24/2023.

⁴⁷ Il Responsabile deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti o favoritismi.

⁴⁸ Il Responsabile deve essere un soggetto in grado di svolgere liberamente, senza interferenze, le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione e possedere quindi un'autonomia operativa e valutativa.

⁴⁹ L'avviso di ricevimento non implica, per il Responsabile, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, allo specifico recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

⁵⁰ Anche i soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al gestore devono essere: a) in possesso dei requisiti di autonomia e imparzialità; b) individuati, con i rispettivi compiti, nell'atto organizzativo; c) preventivamente e necessariamente autorizzati al trattamento dei dati personali. Cfr. ANAC, [Schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione \(in consultazione dal 07 novembre al 09 dicembre 2024\)](#), § 3.4 Attività del gestore, p. 26.

⁵¹ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 40.

- verificare la sussistenza dei [requisiti soggettivi e oggettivi di applicazione](#) del d.lgs. n. 24/2023 per poter qualificare la segnalazione come di *whistleblowing* anche ai fini dell'applicazione delle tutele previste;
- in assenza dei requisiti di cui sopra, vagliare la sussistenza degli elementi essenziali per poter comunque procedere all'istruttoria della segnalazione [anonima](#) o [ordinaria](#).

Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere in qualunque momento elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato e, a tal fine, mantiene personalmente le interlocuzioni con la persona segnalante.

Il Responsabile tiene traccia dell'attività svolta, anche tramite il proprio ufficio di supporto, e fornisce al segnalante, senza necessità di richiesta alcuna, le informazioni sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

È onere del *whistleblower*, al fine di contribuire ad una efficiente e tempestiva conduzione delle attività istruttorie, verificare periodicamente e riscontrare senza indugio le comunicazioni del Responsabile nella fase iniziale e per tutta la durata delle operazioni tese alla valutazione dei fatti.

A seguito dell'*esame preliminare*, la segnalazione può essere dichiarata inammissibile e archiviata, anche a fronte di un carente supporto collaborativo da parte della persona segnalante, fornendone alla stessa comunicazione motivata mediante il canale interno non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione, nei seguenti casi:

- a) insufficienza delle informazioni sulle violazioni, a causa del contenuto generico della segnalazione e/o della documentazione prodotta;
- b) impossibilità di ricostruire i comportamenti, atti od omissioni che si intendono segnalare e/o le disposizioni normative che sarebbero oggetto di violazione;
- c) manifesta incompetenza dell'Ente sui fatti segnalati;
- d) questioni di carattere esclusivamente personale del segnalante tese ad ottenere l'accertamento nel merito di proprie vicende soggettive.

Il Responsabile ha facoltà di prorogare il termine per la chiusura dell'esame preliminare, per un massimo di ulteriori trenta giorni, fornendo tempestiva comunicazione al segnalante mediante il canale interno.

6.2 ISTRUTTORIA INTERNA

I tempi e i modi di gestione dell'istruttoria da parte del Responsabile di seguito enunciati per la segnalazione *whistleblowing*, sono applicabili in linea generale anche alle segnalazioni [anonime](#) o [ordinarie](#) pervenute al RPCT che non siano di competenza di uno specifico settore dell'Ente⁵², pur applicandosi soltanto alla prima tipologia l'insieme delle [tutele e misure](#) previste dal decreto legislativo 24/2023.

Una volta valutata positivamente l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate che consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche dei fatti, le indagini sulle circostanze rilevanti, l'analisi normativa, la consultazione di dati, documenti, informazioni disponibili e dei soggetti coinvolti al fine di garantire la correttezza delle valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati⁵³.

L'avvio della fase istruttoria, eccetto il caso in cui la segnalazione sia stata archiviata per carenza dei presupposti di ammissibilità, è comunicato alla persona segnalante entro il termine previsto dal paragrafo precedente per la chiusura dell'analisi preliminare.

Il RPCT può avvalersi di uno o più collaboratori che operano nell'Ufficio di supporto, che comunque non sono informati sull'identità del segnalante salvo che, in caso di necessità, sia acquisito dal RPCT il consenso espresso da quest'ultimo.

⁵² Le segnalazioni ordinarie che per legge, regolamento o altra normativa sono di competenza di uno specifico servizio devono sempre essere inoltrate dal RPCT al soggetto competente.

⁵³ Tutte le attività di verifica poste in essere dal Responsabile rispettano le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie sono espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 40.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

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

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Responsabile può avviare in qualsiasi momento un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche contattandolo di persona con la massima riservatezza.

Nel caso in cui in cui si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto il Responsabile può anche acquisire atti e documenti da altri settori dell'Ente, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura di non rivelare in alcun modo l'identità del segnalante, di minimizzare le informazioni condivise e di tutelare la riservatezza del segnalato e di eventuali ulteriori soggetti coinvolti. I dirigenti e dipendenti a cui è richiesta collaborazione sono tenuti a mantenere massimo riserbo sui dati e le informazioni trattate, fornendo al Responsabile i riscontri richiesti con precisione e tempestività⁵⁴. Inoltre, nel rispetto delle disposizioni sulla riservatezza del *whistleblower* e di eventuali altri soggetti coinvolti, il RPCT può valutare l'opportunità di sentire la persona segnalata personalmente o, qualora ne faccia richiesta, mediante scambio di osservazioni scritte, comunicazioni e documenti⁵⁵.

Se il fatto è ascrivibile ad una fattispecie di reato, il coinvolgimento di altri uffici o di soggetti estranei all'ufficio di supporto del RPCT è realizzabile, con le dovute cautele, solo in assenza di elementi univocamente indicativi della possibile sussistenza del fatto. Viceversa in presenza di obiettivi presupposti di una ipotesi di illecito penale, il Responsabile rimette direttamente gli atti per ogni ulteriore accertamento all'Autorità giudiziaria.

In ogni fase, il RPCT tiene traccia dell'attività svolta e fornisce al segnalante sintetiche informazioni concernenti lo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Il ruolo del RPCT è quello di verificare il *fumus* di fondatezza vale a dire se dalla documentazione istruttoria emergano elementi oggettivi che confermano, rendono verosimile o quantomeno probabile che le violazioni oggetto di segnalazione si siano effettivamente verificate e siano lesive del pubblico interesse.

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 dagli uffici oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'Ente ovvero della magistratura⁵⁶.

Il RPCT valuta inoltre quali interventi organizzativi sono necessari per mitigare il rischio del verificarsi di situazioni analoghe e, se le violazioni sono conseguenti a disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, segnala immediatamente le violazioni all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione e agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare (L. 190/2012 art. 1 comma 7).

6.2.1 GLI ESITI

A conclusione dell'attività istruttoria il Responsabile adotta una delle seguenti azioni:

1. dispone l'archiviazione della segnalazione sulla base di un'adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante, nei seguenti casi:
 - a) manifesta infondatezza della segnalazione, in fatto e/o in diritto;
 - b) manifesta incompetenza dell'Ente sui fatti segnalati, ove non rilevata dall'analisi preliminare;
 - c) assenza di lesività dei fatti segnalati per l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica;
2. laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, trasmette agli organi preposti interni o ai competenti soggetti esterni (enti, istituzioni, organi) le informazioni contenute nella segnalazione, esponendo

⁵⁴ Cfr. art. 9, co. 1 del [Codice di comportamento](#) allegato alla [Delibera R.A.S. del 29 ottobre 2021, n. 43/7](#).

⁵⁵ Cfr. art. 12, co 9 del d.lgs. 24/2023 .

⁵⁶ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 41.

sinteticamente le risultanze istruttorie e avendo cura di avvisare che si tratta di *segnalazione whistleblowing* per cui operano le specifiche disposizioni in merito alla tutela della riservatezza e al trattamento dei dati personali⁵⁷;

3. se le violazioni sono conseguenti a una inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, segnala il fatto all'organo di indirizzo, all'OUV e all'ufficio dei procedimenti disciplinari.

I fatti e le condotte descritte nelle segnalazioni sono sempre valutati dal Responsabile, indipendentemente dall'esito, nell'ambito dell'analisi di contesto in cui opera l'Ente, ai fini dell'introduzione di misure di prevenzione della corruzione e/o di trasparenza⁵⁸.

6.3 IL RISCONTRO AL SEGNALANTE

Entro il termine di tre mesi dalla presa in carico⁵⁹, il Responsabile fornisce riscontro alla persona segnalante⁶⁰, tramite il medesimo canale interno cui è pervenuta la segnalazione, escludendo le informazioni coperte da riservatezza o segreto d'ufficio, esponendo in maniera chiara e sintetica le risultanze istruttorie rientranti nelle seguenti tipologie:

- archiviazione con adeguata motivazione, come previsto dalle presenti Linee Guida;
- descrizione della tipologia di azioni adottate per affrontare la questione sollevata;
- avvenuto invio degli atti ad altro soggetto o autorità per le valutazioni di competenza.

Se la complessità dell'istruttoria lo richiede, il primo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, è meramente interlocutorio ed è teso a comunicare le informazioni circa le attività intraprese o da intraprendersi e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Con comunicazione successiva, il segnalante è edotto circa l'esito finale dell'istruttoria della segnalazione⁶¹.

Da ultimo, nell'ottica di privilegiare la volontà del segnalante, è sempre ammesso il ritiro della segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si interrompono e la pratica è archiviata, salvo che nei fatti segnalati si ravvisino violazioni per le quali la normativa prevede doversi procedere d'ufficio.

6.4 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE E CANCELLAZIONE

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, tenuto conto della previsione di cui all'art.14 del d.lgs. n. 24/2023⁶², elimina definitivamente tutti i dati, le informazioni e la documentazione afferente alla segnalazione, ai suoi allegati e alla relativa istruttoria al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione dell'*esito finale* della procedura di segnalazione, in particolare per quanto riguarda i dati personali ivi contenuti.

⁵⁷ Ad esempio, destinatari della relazione possono essere: a) dirigente della struttura nella quale opera la persona segnalata per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari di competenza; b) Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC per i profili di eventuale rispettiva competenza.

⁵⁸ Cfr. ANAC, Delibera numero 31 del 30 gennaio 2025 Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

⁵⁹ Ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lett. d) il Responsabile fornisce 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.

^{60 71} Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "*riscontro*" si intende *la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione*; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "*seguito*" si intende *l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate*.

⁶¹ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 41.

⁶² Cfr. art. 14 d.lgs. 24/2023 "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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del presente decreto e del principio di cui agli articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018".

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono alle azioni intraprese dal Responsabile, ai procedimenti avviati dall'Ente e/o alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione⁶³.

7 LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO

Il sistema di protezione predisposto dal legislatore si applica non solo a chi effettua una segnalazione di violazioni ma si estende anche a determinati soggetti diversi dal segnalante, in quanto coinvolti nel procedimento di trasmissione e gestione della segnalazione, e consiste nelle seguenti misure:

- a) *tutela della riservatezza* del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- b) *tutela da eventuali ritorsioni* adottate dall'Ente in ragione della segnalazione effettuata che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- c) *limitazione della responsabilità* rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
- d) *misure di sostegno* fornite tramite appositi enti del Terzo settore volte a informare, assistere e fornire consulenza in materia.

Le tutele e misure sono applicabili esclusivamente alle segnalazioni qualificabili come *whistleblowing* e non anche a quelle anonime, salvo che si proceda all'identificazione ex post su richiesta del segnalante, né a quelle ordinarie.

7.1 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Il Responsabile tratta le segnalazioni ricevute nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento ai *principi di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati*⁶⁴, tenendo conto che il decreto sancisce espressamente che *le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito*⁶⁵ e che *i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente*⁶⁶.

La disciplina *whistleblowing* ha sistematizzato la tutela della riservatezza, evidenziandone le peculiarità della sua applicazione a favore del *segnalante* rispetto agli altri soggetti quali il *facilitatore*, la *persona coinvolta* e la *persona menzionata* nella segnalazione.

7.1.1 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone in primo luogo che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il **consenso espresso** della stessa⁶⁷.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

⁶³ Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali al segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare "*sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità*". Cfr. ANAC, [Schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione \(in consultazione dal 07 novembre al 09 dicembre 2024\)](#), § 3.4 Attività del gestore, p. 26.

⁶⁴ Cfr. art. 5, par. 1 lett. b) e c) del Regolamento UE 679/2016 e art. 3, lett. b) e c) d.lgs. n. 51/2018.

⁶⁵ Cfr. art. 12, co. 1 del d.lgs. n. 24/2023.

⁶⁶ Cfr. art. 13, co. 2 del d.lgs. n. 24/2023.

⁶⁷ Cfr. art. 12, co. 2 del d.lgs. n. 24/2023.

Nel corso dell'attività istruttoria il trattamento degli elementi tutelati dalla riservatezza⁶⁸ è condotto con massima tutela da parte del Responsabile, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza è assicurata dal d.lgs. 24/2023 in qualsiasi ambito compresi quello giurisdizionale e disciplinare, in quanto l'identità della persona segnalante:

- *nel procedimento penale*⁶⁹, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. per cui sussiste l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *"fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari"* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415 bis c.p.p.)⁷⁰;
- *nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti*⁷¹, le generalità del pubblico dipendente e dei soggetti pubblici o privati denunziati sono tenute riservate, anche qualora non si tratti di persone sottoposte all'obbligo di denuncia contabile⁷², e in ogni caso non possono mai essere rivelate fino alla chiusura della fase istruttoria;
- *nel procedimento disciplinare*⁷³, avviato da parte del competente ufficio l'identità della persona segnalante:
 - non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
 - può essere rivelata, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, solo in presenza del consenso espresso del segnalante preavvisandolo per iscritto delle ragioni per cui è richiesta la rivelazione dei suoi dati personali;
- *nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni tramite il canale interno*, può essere rivelata solo in presenza del consenso espresso del segnalante, qualora la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile anche per la difesa dell'incolpato, dando preventivo avviso scritto al medesimo segnalante delle ragioni per cui è richiesta la rivelazione dei suoi dati personali⁷⁴.

Il contenuto della segnalazione, compresi i suoi allegati e le eventuali comunicazioni successive provenienti dal segnalante, è sottratto all'*accesso documentale*⁷⁵ e *civico generalizzato*⁷⁶ per espressa previsione dell'art. 12, comma 8, del decreto legislativo 24/2023.

Al fine di garantire l'effettiva attuazione delle previsioni inerenti all'obbligo di riservatezza:

- il Responsabile garantisce il rispetto di tale obbligo durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, fornendo specifica raccomandazione nel caso di trasferimento di informazioni riservate ad altri soggetti o autorità competenti⁷⁷;
- le procedure per il trattamento di dati, documenti e informazioni inerenti alle segnalazioni devono risultare adeguate per tale scopo, facendo ricorso a sistemi di gestione informatizzata, che consentano di tutelare e mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione,

⁶⁸ Non solo il nominativo del segnalante ma anche qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente la sua identità.

⁶⁹ Cfr. art. 12, co. 3 del d.lgs. n. 24/2023.

⁷⁰ Cfr. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, cit., p. 53.

⁷¹ Cfr. art. 12, co. 4 del d.lgs. n. 24/2023.

⁷² Cfr. art. 52, co. 1, del d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174 "Codice di giustizia contabile, adottato ai sensi dell'articolo 20 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

⁷³ Cfr. art. 12, co. 5 del d.lgs. n. 24/2023.

⁷⁴ Cfr. art. 12, co. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

⁷⁵ Artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

⁷⁶ Artt. 5 e ss. del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

⁷⁷ La trasmissione della segnalazione a soggetti esterni che risultino competente e in particolare verso l'Autorità giudiziaria avviene specificando che si tratta di una segnalazione di *whistleblowing*, nel cui processo di gestione si dovrà pertanto assumere ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dal *decreto*.

anche con il ricorso a strumenti di crittografia o altre forme di tecnologia adeguate⁷⁸;

- se la segnalazione *whistleblowing* sia stata acquisita da terzi, in quanto pervenuta attraverso modalità diverse da quelle previste o consegnata a personale diverso da quello autorizzato e competente al trattamento della stessa, il Responsabile fornisce immediatamente al ricevente precise indicazioni volte a garantire la massima riservatezza.

A garanzia della riservatezza, fermi gli altri profili di responsabilità, il decreto prevede che l'ANAC applichi una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del soggetto che si sia reso responsabile con il proprio comportamento di violazioni accertate dell'obbligo in parola.

7.1.2 LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DELLE PERSONE SEGNALATE (O COINVOLTE) E DI ALTRI SOGGETTI

Il d.lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche a soggetti diversi dal segnalante.

Innanzitutto la tutela dell'identità si estende anche alla persona fisica segnalata vale a dire il soggetto al quale il segnalante assume dover essere attribuito il fatto o comportamento in violazione delle disposizioni normative (c.d. *persona coinvolta*)⁷⁹.

A tal fine, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento adottano particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'Ente in capo, eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.

In particolare nei rapporti con altri settori dell'Ente cui, nel corso dell'*attività istruttoria*, sia indispensabile richiedere atti, documenti o supporto, il Responsabile ha sempre cura di oscurare i dati personali non necessari e di non compromettere la tutela della riservatezza, utilizzando modalità di comunicazione riservata e rappresentando al personale chiamato a collaborare nella gestione della segnalazione di garantire il massimo riserbo sull'identità della persona coinvolta o in essa menzionata e di evitare la circolazione di informazioni personali laddove non giustificata dalla finalità di dare seguito alla segnalazione⁸⁰.

Il legislatore ha poi ritenuto necessario prevedere apposite garanzie di riservatezza anche in capo:

- al *facilitatore*, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, comunque rilevanti nel procedimento in quanto *menzionate* nella segnalazione o negli atti (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni dei fatti accaduti o destinatarie di condotte illecite).

La riservatezza del *facilitatore*, della *persona coinvolta* e della *persona menzionata* nella segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante⁸¹.

Nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie, non è prevista dal legislatore nell'ambito del procedimento giudiziario una specifica tutela della riservatezza per le persone coinvolte e menzionate nella segnalazione⁸² diversamente da quel che accade *a favore del segnalante*.

⁷⁸ Per questo motivo si ribadisce che deve essere preferito il canale di segnalazione interna mediante utilizzo della *piattaforma informatica*.

⁷⁹ Cfr. art. 12, c. 7 del d.lgs. 24/2023. Ai sensi dell'articolo 1, co. 2 lett. l) del d.lgs. 24/2023 «*persona coinvolta*» è 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.

⁸⁰ A tal proposito si ricorda che l'articolo 9, comma V° del *Codice di comportamento* allegato alla *Delibera del 29 ottobre 2021, n. 43/7* prevede che il responsabile per la prevenzione della corruzione, le/i collaboratrici/tori a supporto del medesimo, gli amministratori di sistema e il personale specialistico dell'amministrazione che possono conoscere il contenuto delle segnalazioni, sono tenuti rigorosamente a non divulgare, a non rivelare a terzi ed a conservare l'assoluto riserbo su qualsiasi informazione, dato o documento in esse contenuti o ad esse correlati, garantendo in ogni caso la massima correttezza, liceità, trasparenza e riservatezza possibile nel trattamento dei dati e delle informazioni personali. Ne consegue che, ai sensi del successivo art. 23, comma 1° del medesimo Codice, la violazione del suddetto obbligo integra **comportamenti contrari ai doveri d'ufficio** ed è fonte di **responsabilità disciplinare** accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

⁸¹ Cfr. art. 12, c. 7 del d.lgs. 24/2023

⁸² Cfr. art. 12, co. 3, 4 e 7, d.lgs. n. 24/2023. La ratio di siffatta previsione risponde all'esigenza di consentire alle Autorità giudiziarie di procedere con le proprie indagini avendo un quadro completo del fatto segnalato e acquisendo quante più informazioni possibili per pronunciarsi sul caso di specie. A tal

7.1.3 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e gestione delle segnalazioni, incluse le comunicazioni con le autorità competenti, avviene in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali ed è ispirata al rispetto dei principi fondamentali per il trattamento dei dati personali⁸³.

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* dal trattamento dei dati personali.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono effettuate personalmente dal RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Nell'ambito dell'Ente sono individuate le seguenti figure:

- **Titolare del trattamento** è l'ERSU Sassari, nella persona del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza *pro tempore*, delegato dal Presidente con proprio [decreto n. 11 del 12 ottobre 2021](#) per l'attuazione dei principi dettati in materia di trattamento dei dati personali nell'ambito di competenza;
- **Responsabile del trattamento:**
 - per le segnalazioni inviate tramite la [piattaforma informatica](#) è il fornitore del servizio di erogazione e gestione operativa della piattaforma tecnologica, debitamente nominato dal Titolare;
- **Persone autorizzate** dal RPCT per ragioni di servizio sono uno o più soggetti che agiscono su espresso incarico, entro i limiti e sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento.

Sul sito dell'Ente è possibile consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali nella quale sono riportati nel dettaglio gli elementi essenziali del trattamento, le categorie di dati personali oggetto del trattamento e i fondamenti di liceità del trattamento da parte del Titolare.

Ciascun Responsabile può prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la sua autorità⁸⁴. Qualora i Responsabili del trattamento o i soggetti da essi autorizzati non si limitino a trattare i dati in base alle indicazioni del Titolare del trattamento e definiscano mezzi e finalità propri, detti Responsabili sono considerati autonomi titolari rispetto a tale ultimo trattamento e pertanto soggetti alle sanzioni amministrative pecuniarie da parte del Garante per la protezione dei dati personali.

7.2 LA TUTELA DALLE RITORSIONI

L'articolo 2, co. 1, lett. m) del decreto disciplina una particolare forma di tutela del *whistleblower* consistente nel divieto di *ritorsione* definendo quest'ultima 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*"⁸⁵.

7.2.1 LE RITORSIONI

Non possono subire alcuna ritorsione tutti coloro che effettuano segnalazioni interne e che sono qualificabili dal punto di vista soggettivo dei *whistleblower*.

fine potrebbe rendersi necessario conoscere l'identità delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, p. 57.

⁸³ Ad esempio *principio di liceità, correttezza e trasparenza; p. di limitazione della finalità, p. di minimizzazione dei dati; p. di esattezza; p. di limitazione della conservazione; p. di integrità, disponibilità e riservatezza*. Cfr. art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679

⁸⁴ Art. 2-quaterdecies del d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.

⁸⁵ (*Danno ingiusto*) da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione. ANAC, [Delibera n. 311 del 12 luglio 2023](#) – Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno, p. 63.

Gli atti afferenti al rapporto con l'Ente aventi natura ritorsiva sono quelli espressamente indicati nel d.lgs. n. 24/2023⁸⁶ ma in generale tutti gli altri atti posti in essere dai superiori gerarchici, dai responsabili o preposti o altri soggetti riferibili all'Ente che palesano, a prescindere da un reale interesse dell'ente, l'intento di arrecare disagio o nocimento al segnalante, sia singolarmente che valutati complessivamente nel tempo.

In questo senso, possono costituire ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo anche: l'avvio di procedimenti disciplinari privi di fondamento; il demansionamento; l'assegnazione di compiti particolarmente gravosi o di obiettivi praticamente impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; la ingiustificata diminuzione delle risorse strumentali, economiche e umane a disposizione per lo svolgimento delle attività assegnate; la revoca ingiustificata o il mancato conferimento di incarichi anche a fronte della contestuale attribuzione degli stessi ad altri soggetti in assenza di congrue giustificazioni; il reiterato rigetto o ritardo nell'evasione delle richieste di usufruire degli ordinari istituti contrattuali (ad es. ferie, congedi); la ripetuta mancata convocazione alle riunioni; le operazioni di riorganizzazione finalizzate a sopprimere la struttura di appartenenza o a giustificare un trasferimento dell'ufficio⁸⁷ etc.

La ritorsione rileva non solo nelle ipotesi in cui si sia compiutamente verificata, ma anche quelle in cui risulti anche soltanto "tentata" oppure "minacciata"⁸⁸.

La prova della "non ritorsività" delle iniziative pregiudizievoli resta in capo all'autore degli atti ritorsivi e può essere fornita tramite le c.d. prove di discarico volte a dimostrare l'assenza di nesso causale tra i comportamenti adottati e l'avvenuta segnalazione e/o le diverse ragioni che hanno determinato il comportamento in esame.

7.2.2 LE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal decreto è subordinata ad alcune condizioni:⁸⁹

1. il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del *decreto*;
2. la segnalazione è stata effettuata con le modalità e sulla base dei presupposti disciplinati dal d.lgs. 24/2023⁹⁰;
3. esiste un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e le misure ritorsive subite;
4. non si siano riportate nella segnalazione informazioni coscientemente false o fatti illeciti simulati oppure fondate su meri sospetti, dicerie o "voci di corridoio" privi di qualsiasi concreto riscontro.

In difetto delle condizioni sopra elencate consegue che:

⁸⁶ Cfr. Art. 17, c. 4 del d.lgs. 24/2023. *Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

⁸⁷ ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, p. 64.

⁸⁸ Ciò comporta una estensione della protezione per i soggetti tutelati in quanto questi possono comunicare ad ANAC sia le ritorsioni già compiute nei loro confronti sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate.

Si consideri, quale esemplificazione di una ritorsione tentata, il licenziamento come conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica che il datore di lavoro non è riuscito a realizzare per un mero vizio formale commesso nella procedura di licenziamento; oppure, come esempio di minaccia, la prospettazione del licenziamento o del mutamento delle funzioni avvenuta nel corso di un colloquio che chi ha segnalato, denunciato o effettuato una divulgazione ha avuto con il proprio datore di lavoro. Nei casi di ritorsioni tentate o minacciate, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il *fumus* sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una riunione tenuta in presenza di più persone in cui si è discusso il licenziamento della persona segnalante. Se, in base agli elementi presentati, l'Autorità desume che il tentativo si è consumato o che la minaccia è effettiva, dà avvio al procedimento sanzionatorio. È onere del soggetto che ha tentato la ritorsione o l'ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, pp. 64-65.

⁸⁹ Cfr. Art. 16 del d.lgs. 24/2023.

⁹⁰ Anche in considerazione della condizione per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni si ribadisce l'importanza di presentare la segnalazione tramite i [canali interni](#) predisposti dall'Ente.

- le segnalazioni non rientrano nell'ambito della tutela applicabile al *whistleblower*;
- analogamente esclusa è la protezione nei confronti di soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

L'Autorità precisa che non rilevano né la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

Qualora nei confronti del segnalante venga accertata la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero la responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa, le garanzie previste in caso di ritorsioni non trovano applicazione sin dal momento dell'emanazione della sentenza di accertamento, anche non definitiva di primo grado.

Nei casi di accertamento di responsabilità in sede penale o civile, al soggetto segnalante è inoltre applicata una sanzione disciplinare⁹¹.

Sono fatte salve le specifiche [limitazioni di responsabilità](#) previste dal legislatore e descritte nel proseguo⁹².

7.2.3 LA PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dalle persone segnalanti e dagli altri soggetti di cui all'art. 3, co. V° che operano nell'ambito dell'Ente (vedi [supra](#)), all'ANAC, esclusivamente per il tramite del c.d. [canale esterno](#)⁹³.

È possibile accedere al servizio dedicato al "[whistleblowing](#)" direttamente dal sito istituzionale di ANAC.

All'Autorità è affidato il compito di accertare se le presunte ritorsioni siano conseguenti alla segnalazione effettuata. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea⁹⁴.

Il legislatore ha previsto un'*inversione dell'onere probatorio* stabilendo che laddove il *whistleblower* dimostri di avere effettuato una segnalazione e di aver subito, a seguito della stessa, una qualunque forma di ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta azione ritorsiva. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione⁹⁵.

Avverso la decisione in ordine alla valutazione da parte di ANAC della sussistenza di una ritorsione, l'interessato può ricorrere dinanzi al Tribunale Amministrativo.

Tuttavia, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono usufruire anche dell'*inversione dell'onere della prova*. Il legislatore, infatti, non ha previsto il medesimo beneficio per i soggetti diversi dal segnalante, di cui all'articolo 3, co. V° del d.lgs. 24/2023 (come elencati [supra](#)). Benché questi ultimi abbiano un legame qualificato con il segnalante e potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno a seguito della segnalazione, hanno comunque l'onere di provare il nesso di consequenzialità tra la segnalazione e gli atti ritorsivi subiti.

In ogni caso in cui l'Autorità accerti la ritorsività di provvedimenti, decisioni, atti, comportamenti o omissioni, adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti afferenti all'Amministrazione, dichiara la natura ritorsiva e la conseguente nullità, irrogando la sanzione amministrativa pecuniaria in misura variabile da 10.000 a 50.000 euro⁹⁶.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'ente indipendentemente dagli accertamenti di ANAC e, qualora sia in corso un procedimento sanzionatorio per misure ritorsive, l'annullamento in autotutela può essere oggetto di valutazione da parte dell'Autorità.

⁹¹ Cfr. art. 16, co. 3 d.lgs. 24/2023.

⁹² Cfr. art. 16, co. 3 e art. 20 d.lgs. n. 24/2023.

⁹³ Cfr. Art. 19, co. 1 del d.lgs. 24/2023

⁹⁴ Al riguardo si consideri quanto precisato nel considerando n. 69 della Direttiva (UE) 2019/1937 "[...] La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare le procedure e i canali di segnalazione esterna, ove esistano, ma dovrebbe garantire che le persone che effettuano segnalazioni a istituzioni, organi e organismi dell'Unione beneficino di norme minime comuni di protezione in tutta l'Unione".

⁹⁵ Il principio vale nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali. Anche in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito un danno. Salvo prova contraria, il danno si presume derivato dalla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica. ANAC, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, p. 68.

⁹⁶ Cfr. Art. 21, co. 1, lett a) del d.lgs. 24/2023.

La persona segnalante ha facoltà di ricorrere all'autorità giudiziaria o amministrativa⁹⁷ al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni, in tal caso il Responsabile fornisce, su richiesta dell'autorità procedente, le informazioni e i documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate dal ricorrente.

7.3 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER CHI SEGNA

Nell'ambito delle misure di protezione di cui al Capo III del *decreto whistleblowing* sono previste anche le *limitazioni della responsabilità* rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Il *whistleblower* non è infatti punibile qualora ai fini della segnalazione acquisisca, abbia accesso e riveli informazioni coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio⁹⁸ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate *condizioni* in assenza delle quali si genererebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa, ed in particolare se:

1. al momento della rivelazione vi fossero fondati motivi per ritenere che tali informazioni fossero necessarie per svelare la violazione⁹⁹;
2. la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni¹⁰⁰.

Se risultano sussistenti entrambe le condizioni, le persone che segnalano non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare¹⁰¹.

Per le limitazioni di responsabilità rileva quindi il profilo dell'accesso "*lecito*" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni che esonera dalla responsabilità.

7.4 LE MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

Altro elemento che rafforza la protezione del segnalante è rappresentato dalla possibilità per l'ANAC di stipulare convenzioni con enti del Terzo Settore affinché gli stessi forniscano misure di sostegno al segnalante.

Le misure di sostegno fornite dagli enti in questione consistono in 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.

È possibile consultare l'elenco degli enti del Terzo settore iscritti che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno ai sensi dell'art. 18 co.1 del d.lgs. Del 10 marzo 2023 n. 24 nella pagina web dell'Autorità intestata [Whistleblowing – Sottosezione Misure di sostegno ai segnalanti - Elenco enti Terzo settore](#).

⁹⁷ Cfr. Art. 18, co. 3 del d.lgs. 24/2023. Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli [articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile](#), nonché di cui all'[articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo](#) di cui all'allegato 1 al [decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104](#).

⁹⁸ Resta ferma l'applicazione delle responsabilità nei casi di rivelazione di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

⁹⁹ La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere – *escludendo quindi le semplici illazioni* – che dette informazioni debbano comunicarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici). ANAC, [Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – Parte prima – Le tutele e le misure di sostegno](#), p. 70.

¹⁰⁰ Fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto (vedi nota precedente)

¹⁰¹ Cfr. art. 20, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 24/2023

8 ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza dell'Ente, tenuto conto delle segnalazioni ricevute e degli esiti del monitoraggio sullo stato di attuazione e idoneità delle misure di prevenzione della corruzione previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, programma periodicamente interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale in relazione alle indicazioni riportate nelle presenti Linee Guida eventualmente coinvolgendo, su specifica richiesta dei singoli Settori dell'Ente interessati, anche i fornitori di beni o servizi o di opere i cui lavoratori o collaboratori operano stabilmente presso l'Amministrazione.

9 LA DISCIPLINA SANZIONATORIA

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁰²;
- d) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato¹⁰³;
- e) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 € quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 €, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la l. n. 689/1981.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

¹⁰² Cfr. Regolamento UE 2016/679 e Codice privacy di cui al d.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.

¹⁰³ L'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità è disciplinato all'interno del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24", adottato con [delibera n. 301 del 12 luglio 2023](#), cui si rinvia per i dettagli.