



REGOLAMENTO
disciplinante le segnalazioni di illeciti ai sensi
del D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. whistleblowing)

Approvato dal C.d.A. con Delibera n° 48 in seduta del 26/05/2026

INDICE

PREMESSA	3
ART. 1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO E DEFINIZIONI	3
ART. 2. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	5
ART. 3. IL FACILITATORE E ALTRI SOGGETTI TUTELATI	6
ART. 4. CANALI DI SEGNALEZIONE INTERNA E LA LORO GESTIONE	7
ART. 5. SEGNALEZIONE INTERNA MEDIANTE PIATTAFORMA ONLINE	8
ART. 6. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALEZIONE ESTERNA E RUOLO DI ANAC.....	8
ART. 7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	9
ART. 8. NORME IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	10
Art. 9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALEZIONI.....	10
Art. 10. DIVULGAZIONE PUBBLICA	11
Art. 11. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALENTE	11
Art. 12. DIVIETO DI RITORSIONE.....	13
ART. 13. MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE.....	14
Art. 14. PROTEZIONE DALLE RITORSIONI.....	14
Art. 15. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ.....	15
ART. 16. RINUNCE E TRANSAZIONI	16
ART. 17. OBBLIGO DI DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	16
ART. 18. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALEZIONE.....	17
ART. 19. SOGGETTI DEPUTATI A GESTIRE LE SEGNALEZIONI.....	17
ART. 20. SEGNALEZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE	18
ART. 21. GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI E CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA – CONFLITTO DI INTERESSI E SOSTITUTO DEL RPCT.....	18
ART. 22. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI TERZI	20

PREMESSA

Le condotte illecite e, a maggior ragione, quelle più propriamente corruttive sono di difficile emersione, poiché spesso si basano su accordi illegali tra agenti parimenti interessati a occultare le proprie condotte. È per tentare di rompere la cortina del silenzio che le organizzazioni internazionali hanno da tempo emanato normative atte ad incentivare le segnalazioni di condotte illecite di cui si venga a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Diverse normative internazionali hanno indotto gli Stati ad attuare procedure per il ricevimento delle segnalazioni, compresa l'instaurazione di specifici canali informatici di comunicazione che garantiscano l'anonimato, e ad emanare disposizioni che tutelino il segnalante (c.d. "*whistleblower*") da ritorsioni e discriminazioni.

Lo spirito di tale sistema normativo è di incentivare la collaborazione dei soggetti del settore pubblico e del settore privato, come elencati all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, al fine di prevenire o contrastare condotte illecite di varia natura.

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica possono essere le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene ragionevolmente possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023.

Il legislatore ha comunque tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La *ratio* di fondo, in linea con la l. n. 190/2012, è quella di valorizzare i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione, nonché quello della correttezza dell'azione all'interno dei soggetti che operano nell'ambito di un ente pubblico o privato, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell'art. 41 della Costituzione.

Il legislatore, inoltre, intende incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all'ente a cui sono "collegati", in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

ART. 1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO E DEFINIZIONI

Il presente Regolamento è volto a disciplinare le segnalazioni di "condotte illecite" ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (disciplina del *whistleblowing*), in aderenza alle Linee guida approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e tenuto altresì conto di quanto indicato nelle Linee Guida n. 1 approvate da ANAC con Delibera n. 478 del 26/11/2025.

Il D.Lgs. n. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni (attuare mediante comportamenti, atti od omissioni) di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le violazioni possono consistere, ad esempio, in **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** o in **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**, o in **violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti.

Si fa presente che i modelli di organizzazione e di gestione (MOG), di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001, devono prevedere i medesimi canali di segnalazione interna descritti nel presente Regolamento. Pertanto, in caso di segnalazioni che rientrino nella competenza dell'Organismo di Vigilanza 231, la segnalazione dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal ricevimento, all'Organismo predetto.

Per un maggior approfondimento di tali violazioni, si rinvia alle Linee guida ANAC n. 311/2023 (pagine 27-28), dove si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno adeguate al variare della normativa stessa.

Il D.Lgs. n. 24/2023 non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali, eccetera.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della legge n. 300/1970.

Si precisa che nel novero dei «soggetti del settore pubblico» rientrano anche gli enti pubblici economici (nel cui ambito sembra rientrare l'azienda speciale AGECE).

Per quanto concerne le definizioni, si rinvia all'art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023, allegato al presente Regolamento. Si richiama comunque l'attenzione sulle seguenti definizioni:

«violazioni»: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, così come elencati all'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 24/2023 (numeri da 1 a 6);

«informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'art. 3, comma 1 o 2 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

«segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

«segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023;

«segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023;

«divulgazione pubblica»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

«persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

«facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

«contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

«persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

«seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

«riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

ART. 2. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 si applicano alle persone sotto elencate, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle «violazioni» di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del medesimo D.Lgs. n. 24/2023, di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'art. 3 del medesimo D.Lgs., nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, o dall'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela delle «persone segnalanti» sopra elencate si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico concernente le suddette persone segnalanti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (eccetto quanto previsto nell'art. 17, commi 2 e 3 del medesimo D.Lgs.) si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

ART. 3. IL FACILITATORE E ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Il facilitatore è definito come una “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”. Il termine “assistenza” fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (ad esempio, il collega dell'ufficio del segnalante).

Come precisato dalle Linee Guida ANAC n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26/11/2025, non vi è un obbligo per i soggetti del settore pubblico e privato di designare un facilitatore. Tale scelta, infatti, è interamente rimessa alla persona segnalante.

Come precisato dalle Linee guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

Tenuto conto che la *ratio* perseguita dal legislatore è quella di far emergere illeciti garantendo, fra l'altro, la libertà di espressione del segnalante anche mediante l'assistenza di altri soggetti, ne discende che la protezione debba essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza. Ciò sia per quanto riguarda l'identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. Tale esigenza di protezione si desume dalla formulazione della norma che prevede espressamente che “l'assistenza deve essere mantenuta riservata”.

Quanto all'espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*”, essa si riferisce a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.

Per quanto concerne la definizione di “stabile legame affettivo” con il segnalante, si rinvia alle precisazioni contenute nelle Linee guida ANAC n. 311/2023.

Quanto ai colleghi di lavoro con “rapporto abituale e corrente” con il segnalante, la norma si riferisce 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.

È, infine, possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi, all'inserimento in una

black list o al boicottaggio. Anche per questo ambito di estensione delle tutele, si rinvia alle precisazioni contenute nelle Linee guida ANAC n. 311/2023.

Si precisa che possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

ART. 4. CANALI DI SEGNALEZIONE INTERNA E LA LORO GESTIONE

I canali di segnalazione interna garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La posta elettronica ordinaria e la PEC sono considerati strumenti **non adeguati** a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, pertanto non vanno utilizzati.

Come precisato dalle Linee Guida ANAC n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26/11/2025, le segnalazioni sono effettuate:

- **in forma scritta** con modalità informatiche (piattaforma online di cui al successivo articolo)

oppure

- **in forma orale** mediante un incontro diretto con il RPCT fissato entro un termine ragionevole, incontro che la persona segnalante può chiedere al RPCT di persona oppure mediante contatto telefonico ai recapiti che AGECE indicherà nel sito web istituzionale. Per i dipendenti aziendali che hanno accesso alla Intranet AGECE, i recapiti telefonici sono già disponibili sotto la voce "presenza". Tali recapiti telefonici possono essere utilizzati unicamente per concordare con il RPCT la data e le modalità dell'incontro diretto **e non per esporre telefonicamente i contenuti della segnalazione.**

I canali interni sono progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e rispettare la tutela della riservatezza.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 24/2023, la gestione dei canali di segnalazione interna di AGECE è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ("RPCT"), di cui all'art. 1, comma 7 della legge n. 190/2012.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio: superiore gerarchico, dirigente) è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al medesimo RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante e rammentando l'obbligo di osservare il presente Regolamento. La legge impone quindi, a garanzia della persona segnalante, che vi sia una relazione diretta sul piano informativo tra la persona segnalante e il RPCT, senza intermediazioni né filtri.

In caso di segnalazioni che rientrino nella competenza dell'Organismo di Vigilanza 231, il RPCT dovrà trasmettere la segnalazione, entro sette giorni dal ricevimento, all'Organismo predetto. In tal caso RPCT e OdV 231 dovranno coordinarsi nello svolgimento delle rispettive attività.

Qualora non sia a priori chiaramente definibile il riparto di competenze tra RPCT e OdV 231, e considerato che AGECE ha adottato un modello preventivo integrato 231/190, RPCT e OdV 231 potranno concordare lo svolgimento di un'attività istruttoria congiunta, anche avvalendosi del "Gruppo di lavoro" di cui infra, ferma restando in capo al RPCT la gestione dei canali di segnalazione.

Nell'ambito della gestione dei canali di segnalazione interna, il RPCT, eventualmente supportato dal "Gruppo di lavoro" di cui infra, svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) 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.

AGEC potrà considerare le segnalazioni anonime, ricevute attraverso i canali interni, alla stregua di segnalazioni "ordinarie", qualora il contenuto abbia un'apparenza di ragionevolezza e sia sufficientemente circostanziato e preciso. In ogni caso le segnalazioni anonime devono essere registrate e i relativi documenti conservati per renderne agevole una successiva ricostruzione.

ART. 5. SEGNALAZIONE INTERNA MEDIANTE PIATTAFORMA ONLINE

Le segnalazioni scritte sono gestite tramite un sistema applicativo informatico, fornito da soggetto terzo, designato Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, che garantisce strumenti di crittografia sui contenuti testuali e sui file allegati e che non ha alcuna possibilità di accesso alle segnalazioni.

La piattaforma informatica utilizzata da AGECE è **WhistleblowingPA** di Transparency International Italia e del Centro Hemes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottata nel corso dell'anno 2019.

Il segnalante, effettuata la registrazione alla piattaforma informatica dedicata, accessibile tramite link presente sul sito internet di AGECE, è abilitato a redigere la segnalazione, inserendo i dati ed eventuali allegati, e ad inviarla al RPCT.

Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al RPCT e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

La segnalazione viene presa in carico dal RPCT che, nella sua area riservata, può gestirne l'istruttoria. La piattaforma informatica dedicata gli consente, in qualsiasi momento, la fruibilità della segnalazione memorizzata, anche al fine di evitarne il download o la stampa.

Il segnalante, accedendo alla propria area riservata, ha la possibilità di seguire l'iter della propria segnalazione, di integrarla e di rispondere ad eventuali richieste del RPCT, attraverso la messaggistica integrata nella piattaforma.

L'utilizzo della piattaforma informatica garantisce, in ogni sua fase, la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, alla quale identità potrà accedere, nei casi consentiti dalla normativa, esclusivamente il RPCT.

È assolutamente escluso l'utilizzo della posta elettronica ordinaria e della PEC quale mezzo di comunicazione al segnalante.

ART. 6. CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA E RUOLO DI ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi di legge e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Qualora, ad esempio, la segnalazione riguardi **una condotta attribuibile al RPCT**, la stessa dovrà essere inviata direttamente ad ANAC, evitando di utilizzare i canali di segnalazione interna.

Per quanto concerne il canale di segnalazione esterna, nonché i compiti e le attività in capo all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") si rinvia agli articoli 7, 8, 9 e 10 del D.Lgs. n. 24/2023, incluse le Linee guida ANAC n. 311/2023 (nello specifico, la Parte Seconda) relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne

Si precisa che le segnalazioni esterne devono essere trasmesse ad ANAC quale unico ente competente alla loro gestione, ad eccezione delle denunce alle Autorità giudiziarie.

In via preliminare, ANAC, attraverso personale specificamente formato dell'Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblowers (**UWHIB**), si occupa di fornire informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna, sugli obblighi informativi relativi al trattamento dei dati personali nonché sulle misure di protezione di cui al Capo III del D.Lgs. n. 24/2023, rinviando ai contenuti delle precitate Linee Guida e a quelli di successivi eventuali atti di indirizzo.

ART. 7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi di legge.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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. 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ipotesi è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle "ragioni" della rivelazione dei dati riservati.

Il medesimo avviso deve essere dato anche nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nei due casi sopra citati, quindi, per rivelare l'identità del segnalante devono concorrere:

- la previa comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità;
- il previo consenso espresso del segnalante.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione (ad esempio, le persone indicate come testimoni) fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990 (accesso documentale), nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 33/2013 (accesso civico generalizzato).

Ferme restando le superiori previsioni del presente articolo, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Come precisato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023, tale persona non ha il diritto di essere sempre informata della segnalazione che la riguarda; tale diritto, infatti, è garantito solo

nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui il procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

ART. 8. NORME IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quelli di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati ex art. 5 del Regolamento UE 2016/679, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale mediante un incontro diretto fissato su richiesta della persona segnalante. Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite da AGECS, oppure perviene a personale diverso dal RPCT, al quale, comunque, la segnalazione va trasmessa senza ritardo.

Come precisato dalle Linee guida ANAC n. 311/2023, 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.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento UE 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003.

In ogni caso AGECS adotterà particolari cautele al fine di evitare l'indebita circolazione di dati personali, non solo verso l'esterno, ma anche al proprio interno in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna di AGECS e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, è garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni – del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

Art. 9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

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 al precedente articolo 7 e del principio di "limitazione della conservazione" di cui all'art. 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento UE 2016/679.

Qualora, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RPCT, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del RPCT mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione (nel caso di AGECS, la piattaforma Whistleblowing in uso) e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Art. 10. DIVULGAZIONE PUBBLICA

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge, e non è stato dato riscontro nei termini di legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Con specifico riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui la persona segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità (mediante, ad es., piattaforme web o social media), ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dalla legge per il whistleblower. Lo stesso vale nell'ipotesi in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia.

Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social), tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime. In quest'ottica, è opportuno che le divulgazioni pubbliche "anonime", ove possibile, siano registrate/catalogate e conservate qualora AGECON venga a conoscenza, rendendo così possibile un richiamo ad esse da parte del segnalante che intenda disvelare la propria identità ed essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni a seguito della divulgazione.

Art. 11. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione previste nel D.Lgs. n. 24/2023 si applicano alle persone di cui al precedente articolo 2 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

Quindi, occorre che i segnalanti o denuncianti credano ragionevolmente, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio.

In altri termini, ciò che conta è che un soggetto abbia effettuato segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. L'elemento della ragionevolezza rappresenta l'unico criterio alla stregua del quale valutare l'elemento soggettivo della segnalazione. La stessa rappresenta anche una salvaguardia essenziale contro le segnalazioni che, deliberatamente e

consapevolmente, contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti.

Le tutele si applicano ugualmente al soggetto che abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino. Infatti, tenuto conto che lo spirito della protezione è quello di incentivare la collaborazione sia all'interno delle amministrazioni/enti pubblici che negli enti privati, al fine di far emergere possibili illeciti, richiedere che questi dispongano di conoscenze giuridiche sufficienti a determinare le probabilità che un illecito venga commesso equivarrebbe di fatto a vanificare le finalità dell'istituto.

Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore (così le Linee guida ANAC n. 311/2023).

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Per godere della tutela, nessuna rilevanza assumono invece – come già anticipato – i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. Come precisato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023, la focalizzazione sulle motivazioni infatti potrebbe rappresentare una strategia utilizzata per deflettere l'attenzione dai problemi segnalati e delegittimare, allo stesso tempo, chi segnala. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Salvo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Come precisato nelle Linee Guida ANAC n.311/2023, laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale. Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

Il presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna, come sopra riportate (art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023).

Come precisato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023, AGECON è quindi tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni e a conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Art. 12. DIVIETO DI RITORSIONE

Gli enti o le persone di cui al precedente articolo 2 non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'art. 3, commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 24/2023 (con esclusione quindi del comma 5), si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'art. 3, commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 24/2023 (con esclusione quindi del comma 5), se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi di legge, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per «ritorsione» si intende, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023, *“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”*.

Si tratta di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla nozione di «ritorsione» sopra riportata, 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.

Come precisato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023, l'elencazione delle predette fattispecie non è esaustiva. Possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, eccetera.

La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto “tentata” oppure “minacciata” (sia le ritorsioni già compiute sia quelle tentate, anche se il comportamento non è stato posto in essere in modo compiuto, e quelle soltanto prospettate).

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. Se, in base agli elementi presentati, ANAC 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.

ART. 13. MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE

È pubblicato presso il sito dell'ANAC l'elenco degli Enti del Terzo settore che, previa convenzione stipulata con la stessa ANAC, forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite dai suddetti Enti 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.

Le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 478 del 26/11/2025 tracciano la differenza tra Ente del Terzo settore e “facilitatore”: l'Ente del Terzo settore è una persona giuridica che non ha un rapporto di natura lavorativa o professionale con la persona segnalante e che può prestare assistenza non solo a quest'ultima, ma anche a tutti coloro che possono essere interessati a conoscere la normativa (si pensi, ad esempio, alla persona coinvolta o alle altre persone menzionate nella segnalazione).

Considerata l'importanza del ruolo affidato dal Legislatore agli Enti del Terzo settore, si rinvia al paragrafo “Approfondimento 3: Gli Enti del Terzo settore (ETS) e il whistleblowing” delle Linee Guida ANAC n. 478 del 26/11/2025; detto paragrafo deve intendersi come recepito integralmente nel presente Regolamento.

Art. 14. PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

Gli enti e le persone di cui al precedente articolo 2 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In tal caso l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Gli atti assunti in violazione del “divieto di ritorsione” sono nulli.

Le persone di cui al precedente articolo 2 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Come precisato nelle Linee Guida ANAC n. 311/2023, deve esserci una consequenzialità o uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante, affinché si configuri una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Il D.Lgs. n. 24/2023 prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse **esclusivamente** ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. **È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione**

non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Per inoltrare la comunicazione ad ANAC, occorre accedere al relativo sito istituzionale e seguire le indicazioni riportate nel sito medesimo , il cui link attualmente è il seguente:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> .

Sulle modalità di presentazione delle comunicazioni delle ritorsioni, si rinvia alla Parte Seconda, § 2 delle Linee guida ANAC n. 311/2023.

Nel caso in cui ANAC accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte di AGEC indipendentemente dagli accertamenti di ANAC. Semmai, ove ANAC abbia ricevuto la comunicazione di misure ritorsive, l'annullamento in autotutela può essere valutato in sede di procedimento sanzionatorio.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga erroneamente al RPCT anziché ad ANAC, il medesimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

Art. 15. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Non è punibile l'ente o la persona di cui al precedente articolo 2 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023 (come più avanti specificato), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora ricorrano cumulativamente due condizioni:

- 1) quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. Il segnalante deve, quindi, ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi 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);
- 2) la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nel rispetto delle "condizioni per la protezione della persona segnalante" (vedasi precedente articolo 11).

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità. Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui al precedente articolo 2 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla

segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione. Affinché le responsabilità non vengano in rilievo, quindi, deve, innanzitutto, aversi una stretta connessione tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica con quanto compiuto o omesso. Inoltre, il compimento degli atti, comportamenti, omissioni deve essere strettamente necessario, e quindi non superfluo, perché la violazione possa emergere.

Inoltre, l'ente o la persona tutelata non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato. Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Viceversa, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare.

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è esclusa nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. Si evidenzia che nella Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 24/2023 è precisato che si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 codice penale), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 codice civile). Non vi rientrano gli obblighi di segretezza di cui all'art. 1, comma 3 D.Lgs. n. 24/2023, ossia quelli in materia di:

- a) informazioni classificate
- b) segreto professionale forense e medico
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Costituisce aspetto innovativo la circostanza che la scriminate operi anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

ART. 16. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del codice civile (le c.d. sedi protette, giudiziarie, amministrative o sindacali).

ART. 17. OBBLIGO DI DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il D.Lgs. n. 24/2023 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 in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Come precisato dalle Linee guida ANAC n. 311/2023, qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, ciò non lo esonera dall'obbligo – in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. – di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

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 beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

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

ART. 18. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALEZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT, nonché da parte di ANAC.

Il segnalante deve specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al RPCT. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al RPCT.

È necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

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

ART. 19. SOGGETTI DEPUTATI A GESTIRE LE SEGNALEZIONI

Le segnalazioni sono ricevute esclusivamente dal RPCT di AGECE.

Visti i numerosi e delicati compiti e le responsabilità assegnati dalla legge al RPCT, questi può avvalersi di un apposito **“Gruppo di lavoro”** per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni.

La costituzione del “gruppo di lavoro” mira non solo a sgravare il RPCT da un notevole carico di incombenze, ma anche a creare un team con competenze multidisciplinari; di tale gruppo non possono far parte gli addetti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

I componenti del “gruppo di lavoro” sono identificati nominativamente mediante apposito atto organizzativo o disposizione interna di competenza della Direzione Generale, pubblicato nella intranet aziendale. I componenti del “gruppo di lavoro” devono essere dotati di requisiti di indipendenza, devono agire con imparzialità e non devono trovarsi in una situazione di conflitto d'interessi. Ai fini del rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, tali componenti devono essere espressamente autorizzati al trattamento dei dati da parte del Titolare.

*“Il **principio cardine** da considerare durante le attività di accertamento è quello relativo alla protezione della riservatezza dei soggetti coinvolti, a partire dal segnalante, ma comprendendo anche il soggetto segnalato, nonché altre persone menzionate nella segnalazione come persone possibilmente informate sui fatti”* (ANAC, Guida sintetica sul whistleblowing). Pertanto, la trattazione delle segnalazioni e l'attività istruttoria sono rigorosamente improntate al rispetto della segretezza e riservatezza del segnalante e dei soggetti segnalati. Si sottolinea che il divieto di rivelare l'identità del segnalante riguarda non solo il suo nominativo, 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, l'identità del segnalante.

Il trattamento di tutti questi elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità in base al D.Lgs. n. 24/2023 deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione) qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Il solo soggetto abilitato ad accedere, nei casi consentiti dalla normativa, all'identità del segnalante è il RPCT.

ART. 20. SEGNALEZIONE INVIATA AD UN SOGGETTO NON COMPETENTE

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing oppure tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Il D.P.R. n. 62/2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Quest'ultimo, ove il segnalante dichiara di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, è tenuto alla trasmissione al RPCT entro sette giorni, come sopra indicato.

Si precisa, comunque, che una segnalazione presentata ad un soggetto non competente può essere considerata di whistleblowing anche nel caso in cui la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti (per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing, o dal richiamo alla normativa in materia).

ART. 21. GESTIONE DELLE SEGNALEZIONI E CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA – CONFLITTO DI INTERESSI E SOSTITUTO DEL RPCT

21.1. Gestione delle segnalazioni e conclusione dell'istruttoria

Il RPCT ha i seguenti obblighi (Linee guida ANAC n. 311/2023):

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

Un corretto "seguito" alla segnalazione implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una verifica dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dal D.Lgs. n. 24/2023 per poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Una volta accertato il rispetto dei suddetti requisiti, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il RPCT fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Viceversa, nel caso in cui dall'esame preliminare risulti il difetto dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dal D.Lgs. n. 24/2023, il RPCT procede motivatamente all'archiviazione, dandone notizia al segnalante, salvi i casi in cui il RPCT possa chiedere al segnalante di integrare i presupposti della segnalazione che risultino carenti o non adeguatamente circostanziati, utilizzando il canale della piattaforma informatica dedicata, oppure di persona ove il segnalante lo richieda.

Per le definizioni di "riscontro" e di "seguito", si rinvia alle definizioni sub art. 1 del presente Regolamento.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare 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 di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone notizia al segnalante. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze (ad es. Direzione Generale, Ufficio Procedimenti Disciplinari), fermo l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria degli eventuali reati perseguibili d'ufficio.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuarsi 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), si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nella valutazione del *fumus* di fondatezza della segnalazione, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nella trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel suddetto termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

È fondamentale che il RPCT mantenga aperta la comunicazione con la persona segnalante durante tutto il processo di gestione della segnalazione, sia mediante la piattaforma informatica, ove istituita, sia attraverso gli altri canali utilizzati.

21.2. Conflitto di interessi e Sostituto del RPCT

Come già anticipato, qualora la segnalazione riguardi una condotta specificamente attribuibile al RPCT, la stessa dovrà essere inviata direttamente ad ANAC, evitando di utilizzare i canali di segnalazione interna. Per tale ipotesi, si ritiene inopportuno prevedere che la segnalazione sia presa in carico da un Sostituto del RPCT, anch'esso dipendente aziendale.

Di converso, qualora il RPCT coincida con la persona segnalante, sia coinvolta indirettamente nella segnalazione, oppure si trovi in una delle situazioni di conflitto tipiche e atipiche di cui all'art. 51 Codice di procedura civile o agli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013, la gestione della segnalazione dovrà essere di competenza di un Sostituto del RPCT, che si individua sin d'ora nel Responsabile della Funzione Compliance, con tutti gli obblighi di riservatezza previsti in capo al RPCT.

Difatti, per l'individuazione del Sostituto del RPCT valgono i requisiti richiesti dalla legge e i principi individuati dall'ANAC con riferimento al RPCT.

Qualora anche il Sostituto del RPCT si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al RPCT, la persona che intenda effettuare la segnalazione dovrà rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

Il Sostituto del RPCT avvierà l'istruttoria di valutazione della segnalazione anche in caso di assenza prolungata del RPCT, assicurando il passaggio di consegne al rientro di quest'ultimo. Secondo le Linee Guida ANAC n. 1 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26/11/2025, "può considerarsi prolungata un'assenza superiore a sette giorni" (nota n. 24 a fondo pagina).

Nell'ipotesi in cui uno dei componenti del Gruppo di lavoro sia coinvolto nella segnalazione o si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, dovrà astenersi da qualsivoglia attività legata alla gestione della segnalazione.

ART. 22. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEI TERZI

Il PNA 2013 sottolinea che *“La tutela dei denuncianti dovrà essere supportata anche da un’efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite”*.

AGEC metterà in atto iniziative di sensibilizzazione, formazione e informazione del personale interno e dei terzi che intrattengono rapporti con l’Azienda, per divulgare le finalità dell’istituto del whistleblowing, le norme di legge, le Linee guida ANAC e il presente Regolamento interno. Tali documenti saranno inseriti in apposita sezione del sito internet di AGECE.

La formazione del personale è una misura volta ad implementare la conoscenza normativa, le migliori pratiche e gli strumenti operativi necessari per gestire efficacemente ed in modo adeguato le segnalazioni di whistleblowing, proteggendo le persone segnalanti e, contemporaneamente, salvaguardando la stessa organizzazione dell’ente.

Una formazione regolare e con cadenza periodica in materia – tenuto anche conto che la tutela della persona segnalante rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione – è infatti essenziale per creare una cultura di trasparenza e integrità all’interno dell’organizzazione, che rafforza la fiducia dei dipendenti nell’ente e promuove un ambiente lavorativo più etico e responsabile.

Le Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 478 del 26/11/2025 differenziano la formazione a seconda dei destinatari, in due categorie:

- il personale che gestisce le segnalazioni;
- tutto il personale interno ed esterno all’Ente.

Nelle predette Linee Guida n. 478 del 26/11/2025, al Capitolo 5 (La formazione), ANAC ha ritenuto opportuno fornire alcuni suggerimenti per orientare l’attività formativa; detto Capitolo 5 deve intendersi come recepito integralmente nel presente Regolamento.

L’approvazione del presente Regolamento sarà inoltre oggetto di una specifica Circolare interna e ne sarà data informativa, sul sito istituzionale e nei luoghi di lavoro:

- a tutti i neoassunti, collaboratori, liberi professionisti, consulenti e tirocinanti, con qualsiasi tipologia di contratto;
- alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di AGECE affinché ne diano comunicazione ai propri dipendenti e collaboratori.

* * * * *

LINEE GUIDA N° 1

Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione

Approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025

all'applicazione dell'istituto del *whistleblowing* e le conseguenti responsabilità. Ciò in considerazione della rilevanza del sistema di tutele apprestate dal legislatore e per evitare disparità di trattamento che non troverebbero una ragionevole giustificazione nel sistema. È doveroso altresì prevedere l'applicazione di una sanzione disciplinare nelle ipotesi di cui al citato art. 16, co. 3, d.lgs. n. 24/2023 negli atti che disciplinano le regole di comportamento.

È importante che i codici di comportamento/codici etici, ove previsti, i MOG 231 o gli altri atti che dispongono le regole di comportamento per il personale, siano integrati dagli enti con i doveri connessi all'applicazione dell'istituto del *whistleblowing* e le conseguenti responsabilità.

5. La formazione

Il d.lgs. n. 24/2023 sensibilizza gli enti e le amministrazioni ad avviare specifiche attività di formazione e informazione per garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni *whistleblowing*.

In particolare, la formazione del personale è una misura volta ad implementare la conoscenza normativa, le migliori pratiche e gli strumenti operativi necessari per gestire efficacemente ed in modo adeguato le segnalazioni di *whistleblowing*, proteggendo le persone segnalanti e, contemporaneamente, salvaguardando la stessa organizzazione dell'ente.

Una formazione regolare e con cadenza periodica in materia - tenuto anche conto che la tutela della persona segnalante rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione – è infatti essenziale per creare una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione, che rafforza la fiducia dei dipendenti nell'ente e promuove un ambiente lavorativo più etico e responsabile. Del resto, si rammenta che è la stessa l. n. 190/2012 ad aver previsto l'avvio di percorsi di formazione, anche specifici e settoriali, sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 11).

Dall'analisi di monitoraggio condotta dall'Autorità è emerso, tuttavia, che sono ancora molti gli enti che non hanno pianificato né avviato iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo.

L'Autorità ritiene, quindi, opportuno fornire alcuni suggerimenti di cui tener conto nell'orientare l'attività formativa, atteso il ruolo centrale di quest'ultima.

Gli enti possono adattare tali attività a seconda del destinatario della formazione.

- ❖ La formazione del personale che gestisce le segnalazioni

Una specifica formazione, da sottoporre a periodico aggiornamento, ai sensi dell'art. 4, co. 2, del d.lgs. n. 24/2023, deve essere rivolta, innanzitutto, ai soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, con l'obiettivo di fornire loro le competenze fondamentali e necessarie per implementare e gestire efficacemente i processi di *whistleblowing* nonché le conoscenze sulle principali tematiche oggetto delle segnalazioni.

È opportuno che tali soggetti ricevano una formazione dettagliata sulla disciplina dell'istituto e sui molteplici adempimenti connessi alla gestione delle segnalazioni, al fine di poter operare in autonomia e con professionalità.

Si ritiene, quindi, che il personale debba essere formato almeno sulle seguenti tematiche:

- i profili normativi in materia *whistleblowing* (sia la normativa europea che le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 24/2023), con particolare attenzione anche alla tematica della protezione dei dati personali, per assicurare la massima sicurezza e riservatezza delle informazioni;
- la normativa in materia di tutela dei dati personali⁴⁷;
- le procedure e le modalità operative, con *focus* specifici dedicati agli adempimenti che devono essere svolti dai gestori, compresa la gestione dei conflitti di interesse;
- i principi generali di comportamento (confidenzialità e riservatezza, etica ed integrità, ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione).

❖ La formazione rivolta a tutto il personale interno ed esterno all'ente

La formazione dovrà coinvolgere tutto il personale dell'ente in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina chiarendo, ad esempio, chi è il *whistleblower*, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma, nonché il coinvolgimento – anche sotto il profilo delle tutele - dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante. Ciò in aggiunta alle informazioni che gli enti mettono a disposizione di tutti, ex art. 5, co. 1, lett. e), d.lgs. n. 24/2023, sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

È necessario prevedere adeguate modalità che consentano ai soggetti legittimati a segnalare di venire a conoscenza della normativa *whistleblowing* (anche rinviando alle informazioni che devono essere pubblicate nei siti degli enti).

Si rammenta che la formazione in materia di integrità e prevenzione della corruzione è una misura di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare adeguatamente nell'ambito del PTPCT così come nella sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO.

Come già chiarito dall'Autorità nel PNA 2019, l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi

⁴⁷ Si fa riferimento, in particolare, al Regolamento (UE) 2016/679 e al Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. n. 196/2003.

strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT o della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO (cfr. PNA 2019, Parte III, § 2.)

❖ Le modalità di erogazione dei corsi formativi

Quanto alle modalità di erogazione dei corsi di formazione, ferma restando la discrezionalità di ogni ente, questi possono essere organizzati fornendo, oltre che nozioni di carattere generale necessarie ai fini della comprensione della materia, anche informazioni di carattere operativo, con esempi e casi pratici, con la previsione di spazi dedicati alla discussione e all'interazione tra i partecipanti.

Nel progettare e attuare le iniziative di formazione, si raccomanda di sensibilizzare sull'importanza del *whistleblowing* come strumento di protezione del bene comune e della promozione dei diritti fondamentali di libertà di espressione e di informazione, principi posti a base dei sistemi democratici.

L'Autorità valuta positivamente una programmazione e attuazione della formazione sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto organizzativo delle diverse amministrazioni/enti.

Si rammenta, in ogni caso, che la formazione va sempre affiancata ad una corretta informazione da parte degli enti, sul sito istituzionale e nei luoghi di lavoro, sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito dall'ANAC, come previsto dall'art. 5, co. 1, lett. e) del d.lgs. n. 24/2023 e come già indicato nel § 3.1. delle LLGG ANAC n. 311/2023 cui si rinvia per maggiori dettagli.

Gli enti avviano specifiche attività di formazione del personale, con particolare riguardo ai soggetti gestori, per garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni di *whistleblowing* e contribuire così alla creazione di una cultura di trasparenza e integrità all'interno dell'organizzazione e nella società.

Approfondimento 3: Gli Enti del Terzo settore (ETS) e il *whistleblowing*

1. Premessa

Con l'art. 18 del d.lgs. n. 24/2023 il legislatore ha affidato un importante ruolo nell'ambito del *whistleblowing* agli Enti del Terzo settore⁵¹.

Il quadro normativo di riferimento	
Art. 18, commi 1 e 2 d.lgs. n. 24/2023	Istituzione presso ANAC dell'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito: - sulle modalità di segnalazione; - sulla protezione dalle ritorsioni; - sui diritti della persona coinvolta; - sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Ai sensi della citata norma, gli ETS, iscritti in un apposito Registro presso ANAC e con i quali l'Autorità stipula specifiche convenzioni⁵², sono chiamati a fornire alle persone segnalanti misure di sostegno.

In considerazione di tale importante ruolo e al fine di consentire ai suddetti Enti di poter svolgere nelle migliori condizioni possibili le proprie attività di sostegno, ANAC ha ritenuto di fornire indicazioni specifiche sul ruolo degli ETS nelle presenti LLGG.

In dettaglio, il presente focus avrà ad oggetto:

- l'attività degli ETS;
- la differenza fra gli ETS e il facilitatore.

2. L'attività degli ETS

L'attività degli ETS consiste in un generale sostegno alla persona segnalante. Il ruolo degli ETS è, infatti, quello di promuovere la conoscenza della disciplina in esame e di accrescere la consapevolezza degli strumenti a disposizione, anche nell'ottica di migliorare la qualità delle segnalazioni.

Più nello specifico, l'attività degli ETS consiste in un sostegno volto a chiarire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il perimetro soggettivo e oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24/2023, i presupposti per effettuare, rispettivamente, una segnalazione interna,

⁵¹ Si tratta di Enti che esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, per quanto rileva in questa sede: promuovono la cultura della legalità, della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata e la tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui medesimo art. 5 citato.

⁵² Il Registro è disponibile sul sito di ANAC al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

una segnalazione esterna, una denuncia all'Autorità Giudiziaria o una divulgazione pubblica, le modalità di compilazione delle segnalazioni.

Tali Enti possono fornire anche un supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito.

L'attività degli ETS appare anche funzionale ad una migliore gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC. Una corretta informazione consente, infatti, la presentazione di una segnalazione completa e di conseguenza riduce il numero di segnalazioni archiviate dall'Autorità, ad esempio, per mancanza degli elementi essenziali⁵³.

In generale, il sostegno offerto dagli ETS può precedere o seguire il processo di segnalazione. Tali enti, infatti, possono assistere la persona segnalante che abbia subito misure ritorsive e intenda comunicarle ad ANAC. In tal caso, ad esempio, gli ETS possono informare la persona segnalante delle tutele riconosciute in caso di ritorsione e dei presupposti necessari per beneficiare della protezione da parte di ANAC.

L'attività di sostegno degli ETS si sostanzia in un generale sostegno alla persona segnalante che consiste nel fornirle informazioni sulla normativa in materia di *whistleblowing*, indirizzarla nella scelta del canale utilizzabile per presentare la segnalazione, supportarla in presenza di presunte ritorsioni. Tali Enti possono fornire anche un supporto psicologico e consulenze a titolo gratuito. Il sostegno offerto dagli ETS può precedere o seguire il processo di segnalazione.

3. La differenza tra Ente del Terzo settore e facilitatore

Il ruolo degli ETS deve essere mantenuto distinto da quello del facilitatore.

Sul punto, occorre rammentare che il facilitatore è colui che assiste la persona nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo e il cui intervento deve essere mantenuto riservato⁵⁴. Si precisa che non vi è un obbligo per i soggetti del settore pubblico e privato di designare un facilitatore. Tale scelta, infatti, è interamente rimessa alla persona segnalante.

L'Ente del Terzo settore è una persona giuridica che non ha un rapporto di natura lavorativa o professionale con la persona segnalante e che può prestare assistenza non solo a quest'ultima, ma anche a tutti coloro che possono essere interessati a conoscere la normativa (si pensi, ad esempio, alla persona coinvolta o alle altre persone menzionate

⁵³ Cfr. "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](#).

⁵⁴ Nelle precedenti LLGG ANAC ha indicato alcuni esempi di soggetti che potrebbero svolgere il ruolo di facilitatori: a titolo esemplificativo, potrebbe essere il collega dell'ufficio della persona segnalante o di un altro ufficio che la assiste in via riservata nel processo di segnalazione, oppure potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste la persona segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale (Cfr. § 1.5, Parte Prima LLGG n.ro 311/2023). Nella medesima sede, ANAC ha chiarito anche le tutele accordate dal d.lgs. n. 24/2023 a tale soggetto (per i dettagli si rinvia ai §§ 1.5 e 4 delle LLGG di cui alla delibera n. 311/2023).

nella segnalazione). L'assistenza, come già evidenziato nel paragrafo precedente, si sostanzia in un'attività informativa e di consulenza sulle modalità di segnalazione, sulle tutele riconosciute dalla normativa, nonché sulle modalità e sulle condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Ciò diversamente dal facilitatore che è chiamato a prestare la propria assistenza *“nel processo di segnalazione”* e quindi nel momento in cui la persona segnalante effettua la segnalazione⁵⁵.

Da ultimo, si consideri che, se ad un ETS fosse riconosciuta la possibilità di svolgere il ruolo di facilitatore, potrebbe ingenerarsi un paradosso: da un lato, infatti, l'ente assisterebbe la persona segnalante, in via riservata, nel suo processo di segnalazione (potendo anche conoscere l'identità della persona segnalata), dall'altro, l'ente potrebbe trovarsi a fornire assistenza anche alla persona coinvolta nella medesima segnalazione, considerando che tra le attività che gli ETS sono chiamati a svolgere dal legislatore all'art. 18 del d.lgs. 24/2023 vi è quella di fornire informazioni e consulenza sui diritti della persona coinvolta. In tal caso potrebbe essere maggiormente a rischio la tutela della riservatezza della persona segnalante.

Il ruolo di facilitatore e quello degli ETS vanno tenuti distinti. Questi ultimi sono tenuti a chiarire ai soggetti che si rivolgono loro che la propria attività consiste nel fornire informazioni, assistenza e consulenza nei termini sopra esposti mentre la segnalazione vera e propria deve essere effettuata direttamente dalla persona segnalante.

⁵⁵ Resta fermo naturalmente in capo alla persona segnalante l'obbligo di presentare la segnalazione.