



Prot. (*)
Torino (*)

Struttura A00

(*) *segnatura di protocollo riportata nei metadati del sistema documentale DoQui ACTA*

Ai Dirigenti dell'Ente

Al Direttore Generale
Dr. Guido Mulè

Al Nucleo di Valutazione

**Oggetto: Linee Guida interne 2024 in materia di *Whistleblowing*.
Riferimento normativo Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.
Linee Guida Anac [Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023].**

Come noto il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina si orienta, da una parte, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione che comprende il diritto di ricevere e comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media; dall'altra costituisce strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la *maladministration* nel settore pubblico.

Chi segnala fornisce informazioni che possono condurre all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme rafforzando, in tal modo, i principi di *trasparenza* e *responsabilità* delle istituzioni democratiche.

Garantire, pertanto, la protezione dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o [come vedremo di seguito] con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni,



contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni potenzialmente pregiudizievoli per l'Amministrazione Metropolitana e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Discutiamo di una protezione che viene, oggi, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala [si pensi al *facilitatore* o alle *persone menzionate nella segnalazione*], a conferma dell'intenzione del legislatore europeo ed italiano di creare condizioni tali da rendere l'istituto del *Whistleblowing* un importante presidio per la legalità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

La presente Circolare fornisce indicazioni generali alla tecnostruttura della Città Metropolitana di Torino circa l'istituto in argomento e la relativa procedura interna di inoltro e gestione delle segnalazioni.

1. Ambito applicativo soggettivo.

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 individua l'*ambito soggettivo* di applicazione della nuova disciplina con contenuti innovativi rispetto al precedente impianto normativo. Vi sono ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Città Metropolitana di Torino pur non avendo la qualifica di dipendenti [si pensi ai volontari, ai tirocinanti, retribuiti o meno, agli assunti in periodo di prova, a coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'Ente 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 o nel corso del rapporto di lavoro.

Quanto agli Enti tenuti ad applicare la disciplina e a prevedere misure di tutela per il soggetto che segnala illeciti, la norma fa riferimento ai *soggetti del settore pubblico* e la Città Metropolitana, ex articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., vi rientra a pieno titolo [cfr. articolo 2 comma 1 lett. p) D. Lgs. n. 24/2023].

Il nuovo Decreto, come preannunciato, amplia notevolmente i soggetti cui, all'interno della Città Metropolitana di Torino, è riconosciuta protezione anche da ritorsioni in caso di segnalazione [interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità Giudiziaria].



I soggetti tutelati nel contesto organizzativo della Città Metropolitana di Torino sono:

- **i dipendenti dell'Ente;**
- **i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente** [*lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice Civile ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 dello stesso; titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di Procedura Civile: rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato come ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore pubblico organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato); titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, organizzato dal committente che consiste in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano organizzate mediante piattaforme digitali];*
- **i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente** [*si considerino, a titolo esemplificativo, i consulenti che forniscono supporto alle Pubbliche Amministrazioni nell'attuazione di progetti finanziati con fondi dell'Unione Europea];*
- **i volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente [*vi rientrano, tra l'altro, anche i dottorandi e gli assegnisti di ricerca in quanto assimilabili ai tirocinanti];*
- **le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l'Ente** [*si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni) - può trattarsi, ad esempio, dei componenti degli Organismi Interni di Valutazione (OIV)].*

A tutti i soggetti appena elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico. Il Decreto Legislativo n. 24/2023 indica, infatti, che la tutela si estende:

- ai rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- al periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico [articolo 3 comma 4].

1.1 I soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche [che godono della protezione].

Ulteriore novità del D.Lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti richiamati nel paragrafo 1 che effettuano segnalazioni, denunce o *divulgazioni pubbliche*, anche a quei soggetti [**Tabella 1**] che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni [intraprese anche indirettamente] in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, *divulgazione pubblica* o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Tabella 1

Soggetti tutelati diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche	
Facilitatore	<i>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</i>
Persone del medesimo contesto lavorativo	<i>Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado</i>
Collegi di lavoro	<i>Collegi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente</i>
	<i>Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica</i>
	<i>Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d))</i>
	<i>Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica</i>

Il facilitatore

Nel Decreto 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*. La norma, utilizzando il termine **assistenza**, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il



facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. 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. Si precisa che 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 Legge 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*. D'altronde, escludendo tale tutela nei confronti del *facilitatore*, si potrebbe correre il rischio di disvelare l'identità dello stesso segnalante che si è avvalso dell'assistenza del primo.

Le persone del medesimo contesto lavorativo

La nuova legislazione ha esteso notevolmente il regime di tutele, ampliando la nozione di *contesto lavorativo*. Tale concetto ricomprende 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 segnalazione o di *divulgazione pubblica* o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'Ente uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023. L'espressione *persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante* si riferisce, quindi, 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. Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o *divulgazione pubblica* effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una



segnalazione, denuncia o *divulgazione pubblica* effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno *stabile legame affettivo* o di *parentela entro il quarto grado* con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato. Se non sussistono dubbi circa il legame di parentela che deve essere entro il quarto grado, più incerta appare la definizione di *stabile legame affettivo*. Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante.

In linea con la *ratio* di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega [o ex collega] del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. 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.

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano

Si pensi, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per l'Ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.



Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso.

Si tratta di Enti del settore pubblico 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.

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.

2. Ambito applicativo oggettivo

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, *divulgazione pubblica* o denuncia, il legislatore ha 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*.

L'intento è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici cui si applica la disciplina del *Whistleblowing*.

Diversamente da quanto previsto nelle precedenti Linee Guida Anac n. 469/2021, la violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità, come le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio



o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Tuttavia, le irregolarità possono costituire quegli *elementi concreti* [*indici sintomatici*] tali da far ritenere ragionevolmente al *Whistleblower* che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal Decreto e di seguito indicate.

La *ratio* di fondo, anche in base alle nuove disposizioni, in linea con la Legge n. 190/2012, è quella di valorizzare i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. nonché quello della correttezza dell'azione dei soggetti che operano nell'ambito dell'Ente, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell'art. 41 Cost.

Le *violazioni* possono riguardare sia disposizioni normative nazionali che dell'Unione Europea.

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE come sotto definite. In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame rientrano i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 [*indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*].

Violazioni della normativa europea

Si tratta di illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione [anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato]. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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 informativi. A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi



nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.

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. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali

[art. 26, paragrafo 2, del TFUE]. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive [adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate] contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

2.1 Le segnalazioni escluse dall'applicazione della normativa in materia di *Whistleblowing*.

Sono **escluse** dall'applicazione della normativa in esame:

- *le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate* [sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici,

segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente];

- *le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali 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 [il D.Lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'Ordinamento Italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento [UE] n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione [UE] 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori; o ancora al caso, tra gli altri, della direttiva [UE] 2013/36 del Parlamento Europeo e del Consiglio che ha previsto la protezione dei segnalanti nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di investimento. In recepimento della citata direttiva, sono stati introdotti gli artt. 52-bis e 52-ter al Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle **segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. Analogamente, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 3 agosto 2017, n. 129, sono stati introdotti nel Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria gli articoli 4-undecies Sistemi interni di segnalazione delle violazioni e 4-duodecies Procedura di segnalazione alle Autorità di Vigilanza che, anche in questo settore, introducono disposizioni dettagliate sulla protezione dei segnalanti. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2013, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il Whistleblowing in specifici settori. Per quelle violazioni che non sono coperte dalla normativa speciale resta, naturalmente, ferma l'applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 anche nei predetti settori];***
- *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 Europea.*

2.2 Elementi e caratteristiche delle segnalazioni.

L'attinenza con il contesto lavorativo

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente. In virtù delle disposizioni del Decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l'accezione da attribuire al **contesto lavorativo** deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro *in senso stretto* con l'Ente. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con l'Ente altri tipi di rapporti giuridici. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Ente, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

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

È necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** [*circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, descrizione del fatto, generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati*] al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del soggetto competente a ricevere e gestire le segnalazioni nell'Ente. 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, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

3. Le segnalazioni anonime – trattamento.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate



a segnalazioni ordinarie da gestire secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che abbia comunicato ad Anac di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Le segnalazioni anonime ricevute vengono registrate e conservate secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nell'Ordinamento dell'Ente 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.

4. Canali e modalità di presentazione delle segnalazioni.

Il Decreto Legislativo n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva Europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni sintetizzato nella seguente Tabella 2.

Tabella 2

Canali di segnalazione
<i>Canale interno alla Pubblica Amministrazione</i>
<i>Canale esterno presso Anac</i>
Divulgazione pubblica
<i>Denuncia all'Autorità Giudiziaria</i>

Il Legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli Enti Pubblici cui si applica la normativa appositi *canali interni* per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali 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 [oggetto del paragrafo 4.2].



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* [oggetto del paragrafo 4.3]. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'*Autorità Giudiziaria* [oggetto del paragrafo 4.4] ove ne ricorrano i presupposti.

4.1 Il canale interno alla Città Metropolitana di Torino.

Gli Enti del settore pubblico, come indicati al paragrafo 1, sono tenuti ad attivare un *canale interno* per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni. Di seguito, nella Tabella 3, una sintesi delle indicazioni in merito.

Tabella 3

Indicazioni sul canale interno	
Istituzione del canale interno	Soggetti del settore pubblico [Pa].
Riservatezza	Garanzia della riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove siano utilizzati strumenti informatici: - della persona segnalante; - del facilitatore; - della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; - del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Modalità di segnalazione	In forma scritta anche con modalità informatiche [piattaforma on line]; In forma orale alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o incontro diretto [su richiesta].
Gestione della segnalazione	E' affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [RPCT].
Attività del gestore [RPCT]	Rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;

	Dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute; Fornisce un riscontro alla persona segnalante.
Informazioni da pubblicare	Piattaforma Amministrazione Trasparente.
Segnalazioni inviate ad un soggetto interno diverso da chi gestisce le segnalazioni	Se la segnalazione è considerata segnalazione Whistleblowing deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente [RPCT], dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
Mancata/non conforme istituzione del canale interno	Anac può applicare una sanzione amministrativa

Le segnalazioni, ex articolo 4 comma 3 del D.Lgs n. 24/2023, possono essere effettuate **in forma scritta** utilizzando:

- **in via prioritaria** la piattaforma informatica dedicata raggiungibile dal canale interno *Intranet/Servizi A-Z/Whistleblowing Città Metropolitana di Torino*/Accedi alla pagina del Whistleblowing o dal canale esterno del sito web istituzionale della Città Metropolitana di Torino selezionando il **link Amministrazione Trasparente/Sezione Disposizioni Generali/sottosezione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** [<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/disposizioni-general/piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza>];
- **in subordine** due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **riservata** al gestore della segnalazione [es. **riservata al RPCT**]. La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore RPCT.

Le segnalazioni **in forma orale** al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [RPCT] sono effettuate attraverso linea telefonica dedicata al numero mobile **3498599384** o tramite messaggistica vocale sulla medesima linea telefonica ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'Ente [ad esempio ad altro Dirigente o Funzionario in



luogo del RPCT], laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata *segnalazione Whistleblowing* e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente [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 e s.m.i. prevede, all'articolo 8, 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 soggetto competente [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 [ad esempio dal richiamo alla normativa in materia].

4.1.1 La gestione delle segnalazioni.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza [RPCT], unitamente al Presidio a supporto istituito presso la Direzione Affari Istituzionali dell'Ente, è tenuto al rispetto di indicazioni che il Legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione sia la tutela delle persone segnalanti.

In particolare:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste [ad esempio manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti -



accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti - segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente].

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *Whistleblowing*, 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.

Si precisa che, in conformità all'articolo 2 comma 1 lett. o) del Decreto Legislativo n. 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, comma 1 lett. n), per *seguito* si intende l'azione intrapresa dal RPCT per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

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. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o Enti esterni, ognuno secondo le proprie competenze.

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 effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti



adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel 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.

4.2 Il canale esterno presso l'Anac.

Ferma restando la preferenza per il canale interno, come chiarito al paragrafo 4.1, il D.Lgs n. 24/2023 prevede per la Pubblica Amministrazione la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un *canale esterno*. L'Anac è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Si riportano, nella seguente Tabella 4, le condizioni per ricorrere al predetto *canale esterno* presso l'Anac.

Tabella 4

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso Anac
1) Se il canale interno obbligatorio: - non è attivo; - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal Legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni.
2) La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito.
3) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna: - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito; - questa 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.

4.3 La divulgazione pubblica.

Il D.Lgs n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella *divulgazione pubblica*. Con la *divulgazione pubblica* le informazioni sulle

violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone [cfr. articolo 2 comma 1 lett. f) del D.Lgs. n. 24/2023]. Si riportano in sintesi, nella seguente Tabella 5, le condizioni per poterla effettuare.

Tabella 5

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica
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 effettua 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 effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Con la *divulgazione pubblica* le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio. La Direttiva Europea e il Legislatore, nel prevedere la divulgazione pubblica, tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i *social media* che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La *divulgazione pubblica* delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal Legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal Decreto.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- a una segnalazione interna, a cui l'Ente non abbia dato riscontro nei termini previsti [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], abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad Anac la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli [tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla

data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento];

- 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 [tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento];
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi, nei termini sopra precisati, di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

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*. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*, che non consente l'identificazione del divulgatore, Anac tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Il soggetto che effettua una *divulgazione pubblica*, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il Decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia [articolo 15 comma 2 D.Lgs. n. 24/2023]. La *ratio* di tale previsione



risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalle finalità perseguite con il richiamato Decreto.

4.4 La 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 nel contesto lavorativo pubblico.

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, lo stesso non è comunque esonerato 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.

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, lo stesso potrà beneficiare delle tutele previste dal Decreto per le ritorsioni subite.

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

5. Le tutele e le misure di sostegno.

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Nella seguente Tabella 6 è descritto sinteticamente il *sistema di protezione*.

Tabella 6

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha previsto un sistema di protezione che comprende
La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.
La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione.
Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Il nuovo Decreto vieta poi, in generale, *rinunce e transazioni*, non sottoscritte in sede protetta, dei diritti e dei mezzi di tutela ivi previsti [si tratta degli accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 c.p.c); dinanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro (art. 410 c.p.c); innanzi alle sedi di certificazione (art. 31 comma 13 L. 183/2010); innanzi alla Commissione di Conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412 ter c.p.c.); presso i Collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.c.)]. Tale previsione risponde all'esigenza di implementare e rendere effettiva la protezione del *Whistleblower*, quale soggetto vulnerabile, nonché degli altri soggetti tutelati che, per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia, potrebbero subire effetti pregiudizievoli.

5.1 La tutela della riservatezza del segnalante.

In conformità alla precedente normativa il Legislatore impone all'Ente, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa Anac di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, il Decreto inoltre sancisce espressamente che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

In particolare, 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.



La riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale è così garantita:

- nell'ambito del *procedimento penale*, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- 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.

Di seguito i corollari della tutela della identità del segnalante:

- preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;
- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e accesso civico generalizzato ex art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.

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 - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

In due casi espressamente previsti dal Decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:



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

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 esempio piattaforme *web* o *social media*. 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.

Le *divulgazioni pubbliche anonime*, ove possibile, [ad esempio da organi di stampa o piattaforme *web*], sono registrate/catalogate e conservate da parte dell'Ente, 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.

5.2 La tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti.

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

In particolare viene garantita:

- la tutela della riservatezza del segnalato [c.d. persona coinvolta];
- la tutela della riservatezza del *facilitatore* che assiste il segnalante;
- la tutela della riservatezza anche delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione, tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove si utilizzino strumenti informatici.



La riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata viene garantita anche:

- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dall'Ente e da Anac in conformità al Decreto;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

5.3 La tutela da ritorsioni.

Il Decreto prevede, a tutela del *Whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come *qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.*

Si tratta quindi 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. La ritorsione può essere anche *solo tentata o minacciata.*

Si riporta una elencazione delle *ritorsioni* da parte del Legislatore, molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia con carattere non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;



- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La nuova disciplina fa riferimento unicamente alle *ritorsioni*, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella Legge n. 179/2017, e amplia notevolmente, seppure in modo non esaustivo, l'elencazione delle fattispecie che possono costituire ritorsioni. Oltre a quelle espressamente indicate nel D.Lgs n. 24/2023, 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 e licenze.

La definizione di ritorsione contempla, come detto, non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto *tentata* oppure *minacciata*. 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.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata ad alcune condizioni e requisiti che si sintetizzano nella seguente Tabella 7.

Tabella 7

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni
Decreto Legislativo n. 24/2023
<p>1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;</p> <p>2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023;</p> <p>3) E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;</p> <p>4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio;</p> <p>5) Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.</p> <p>In difetto di tali condizioni:</p> <p>1) le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina del <i>Whistleblowing</i> e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;</p> <p>2) analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai 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.</p>

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal Legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione, in analogia alla precedente disciplina, in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

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.

5.3.1 Le attività di Anac per la gestione delle comunicazioni di ritorsioni.

Secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023, le persone segnalanti e gli altri soggetti di cui all'art. 3 comma 5 possono comunicare ad Anac, tramite piattaforma informatica, le ritorsioni che ritengono di avere subito.

E' essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti giacche è in relazione a tale segnalazione che va valutato l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e di aver subito una ritorsione, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione. Detto in altri termini, spetta a chi ha adottato la misura l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo.

Nel procedimento innanzi ad Anac, quindi, l'intento ritorsivo si presume.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con Anac. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

L'inversione dell'onere della prova opera anche nel caso in cui la ritorsione sia solo *tentata* o *minacciata*. Tuttavia, al fine dell'avvio del procedimento, il segnalante che ritiene di aver subito una minaccia o un tentativo di ritorsione deve necessariamente fornire ad Anac elementi da cui poter desumere quanto meno il *fumus* dell'avvenuto tentativo o dell'avvenuta minaccia.

L'**inversione dell'onere della prova** non opera nei casi in cui a lamentare una ritorsione sia uno dei seguenti soggetti:

- i facilitatori;



- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria 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;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Ne deriva quindi che, nelle ipotesi prospettate, spetterà ai suddetti soggetti fornire la prova di aver subito una ritorsione.

Resta fermo che avverso la decisione in ordine alla valutazione da parte di Anac della sussistenza di una ritorsione, l'interessato può ricorrere dinanzi al Giudice Amministrativo.

In caso di comunicazione di ritorsioni, il dirigente preposto presso Anac procede al preliminare esame della comunicazione al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La comunicazione è considerata inammissibile e l'ufficio procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine entro il quale fornire riscontro. Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la lamentata ritorsione, l'Anac avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti



dell'autore della suddetta entro novanta giorni dall'acquisizione della comunicazione, salve specifiche esigenze del procedimento, quali ad esempio la necessità di integrazione documentale e/o chiarimenti.

L'autore della comunicazione è tempestivamente informato dell'avvio del procedimento nonché della conclusione e degli esiti del suddetto secondo le modalità specificate nel Regolamento sanzionatorio.

In relazione agli atti del procedimento sanzionatorio, sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile che ha adottato, tentato o minacciato l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione, possono esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi, ciò al solo fine di garantire il diritto di difesa dell'incolpato. La comunicazione di misure ritorsive e la documentazione allegata non sono sottratte all'accesso agli atti né all'accesso civico generalizzato.

Resta fermo che, laddove nella comunicazione vi siano riferimenti alla segnalazione, essi sono debitamente oscurati.

L'Anac tratta altresì le comunicazioni di ritorsioni provenienti da soggetti che hanno presentato una segnalazione o denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona è stata successivamente identificata, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, Anac può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza di Anac in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21.

Il procedimento condotto da Anac si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, **laddove sia accertata la ritorsione**, con un provvedimento sanzionatorio [da 10.000 a 50.000 Euro] nei confronti del soggetto responsabile della medesima.

Nel sito istituzionale di Anac, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio *Whistleblowing* [<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>].



5.4 Le limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- la prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano **fondati motivi** per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve 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];
- la seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

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 [art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 24/2023].

In particolare, non si 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 [art. 20 comma 3 D.Lgs. n. 24/2023]. Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto **in modo lecito**.

La scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'Ente presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'Ente o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, 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 scriminante opera con riguardo ai comportamenti, agli atti o alle omissioni poste in essere **solo se collegati** alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se 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.

In assenza di queste condizioni la responsabilità deve ritenersi non esclusa e potrà essere valutata dal Giudice, caso per caso, considerando tutte le informazioni fattuali disponibili e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso, comprese la necessità e la proporzionalità dell'atto o dell'omissione in relazione alla segnalazione, denuncia, o alla divulgazione.

6. La disciplina sanzionatoria di Anac.

Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, l'Anac applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 Euro 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 personali];
- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione [in tal caso responsabile è considerato l'Organo di Indirizzo];
- da 10.000 a 50.000 Euro 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];
- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute [in tal caso responsabile è considerato il RPCT];
- da 500 a 2.500 Euro 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.

Le presenti **Linee Guida 2024 in materia di Whistleblowing**, interne alla Città Metropolitana di Torino, costituiscono **misura anticorruptiva generale** come tale inserita nel contesto della Sezione 2 del Piao 2024 – 2026 dell'Ente [Sottosezione di programmazione *Rischi Corruptivi e Trasparenza*], costituiscono specifico **Allegato al Codice di Comportamento dell'Ente** e oggetto di pubblicazione nella piattaforma **Amministrazione Trasparente** nelle Sezioni *Disposizioni Generali* [sottosezioni *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruptione e Trasparenza* e *Atti Generali/Circolari RPCT*] e *Altri Contenuti* [sottosezione *Prevenzione della Corruptione*], unitamente all'**Informativa sul trattamento dei dati personali** e all'**Informativa tecnica** relativa alle caratteristiche della piattaforma telematica interna [nota CSI Piemonte prot. n. 00125031 del 13 settembre 2023].

Per approfondimenti si allega interessante documento [*Whistleblowing e Cultura dell'Integrità: riflessioni di istituzioni e società civile per una nuova narrazione* – a cura di Valentina M. Donini] realizzato nel gennaio 2024 nel contesto della Comunità di Pratica dei Responsabili per la Prevenzione della Corruptione e Trasparenza avviata dalla SNA [Scuola Nazionale dell'Amministrazione] nel giugno 2022.

Con preghiera di diffusione a tutti i soggetti richiamati al paragrafo 1.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Dr. Giuseppe Formichella
(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005)