

## **WHISTLEBLOWING POLICY** **Procedura segnalazioni – 2024**

### **Premessa**

Il presente documento, redatto ai sensi del D.Lgs. 24/2023, costituisce la procedura che il segnalante (dipendente di ARPA Sicilia) può utilizzare qualora sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo di ARPA Sicilia di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

La segnalazione, che ormai viene identificata col termine anglosassone “*whistleblowing*”<sup>1</sup>, è un aspetto fondamentale e di interesse pubblico per contribuire al contrasto di condotte illecite e alla prevenzione della corruzione.

Per il segnalante (*whistleblower*), la legislazione prevede la tutela in quanto soggetto che attraverso la segnalazione di condotte illecite, agisce per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

### **Contesto normativo**

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», è stata introdotta in Italia la disciplina del whistleblowing (anche in riferimento a quanto previsto da norme e convenzioni nell'ambito dell'ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea).

Successivamente è stata emanata la legge 30 novembre 2017 n. 179, «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», entrata in vigore il 29 dicembre 2017 e più recentemente il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 «*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*» che ha sostituito le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e che è entrato in vigore il 15 luglio 2023.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 311 del 12/07/2023, ai sensi dell'art. 10 comma 1 del D.lgs. n. 24/2023, ha emanato le “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*”.

### **Riferimenti normativi**

- L. 241/1990: Legge 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”
- L. 190/2012: Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”
- D.lgs. 33/2013: Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

---

<sup>1</sup> “*blow the whistle*” si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o una infrazione

- D.lgs. 101/2018: Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”
- D.Lgs. 24/2023: Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
- Direttiva (UE) 2019/1937: Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)

### Definizioni e abbreviazioni

- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione<sup>2</sup>
- ARPA Sicilia: Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione<sup>3</sup>
- PIAO: Piano integrato di attività e organizzazione
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Whistleblower o persona segnalante: persona fisica che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- Facilitatore: 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
- Whistleblowing: Istituto di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (d.lgs. 24 del 2023)

### Introduzione e scopo

Con la presente procedura ARPA Sicilia si dota di uno strumento per definire le modalità di segnalazione da parte del whistleblower di illeciti. In particolare vengono esplicitate gli aspetti operativi e le forme di tutela previste dalla vigente normativa.

Si sottolinea che, al fine di garantire e tutelare la riservatezza, sia la segnalazione sia la documentazione sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto (dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» operata dal co. 8, art. 12, d.lgs. 24/2023) e all'accesso civico generalizzato (art. 5 e seguenti del d.lgs. 33/2013).

---

<sup>2</sup> <https://www.anticorruzione.it/en/home>

<sup>3</sup> <https://www.anticorruzione.it/anticorruzione>

**Soggetti che possono inviare segnalazioni e che godono delle tutele previste dalla legge** (art. 3 D.Lgs. 24/2023<sup>4</sup> e 1.1 e 1.2 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>5</sup>).

- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, e art. 3 d.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;
- i dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti società in controllo pubblico ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate;
- i dipendenti delle società in house anche se quotate;
- i dipendenti di altri enti di diritto privato in controllo pubblico (associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati) ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del d.lgs. n. 33/2013;
- i dipendenti degli organismi di diritto pubblico;
- i dipendenti dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico;
- gli azionisti (persone fisiche);
- 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.

**Soggetti che godono della protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche** legge (art. 3 D.Lgs. 24/2023<sup>6</sup> e 1.5 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>7</sup>).

- *Facilitatore*, 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
- 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
- Colleghi 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
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d))

<sup>4</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

<sup>5</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

<sup>6</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

<sup>7</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

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

A tali soggetti, che potrebbero essere anche destinatari di ritorsioni, è riconosciuta la stessa tutela del Whistleblower.

### **Oggetto della segnalazione di Whistleblowing** (art. 1 D.Lgs. 24/2023<sup>8</sup> e 2 e 2.1 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>9</sup>)

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. 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 possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Il d.lgs. n. 24/2023 individua alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia possano essere considerate ai fini dell'applicabilità della disciplina.

Le violazioni comprendono (normativa nazionale e EU):

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- violazioni del diritto dell'UE;
- illeciti che rientrano nei seguenti settori:
- appalti pubblici;
- servizi,
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- informazioni sulle violazioni che consistono in informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (indici sintomatici).

### **Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia** (art. 1 comma 2 D.Lgs. 24/2023<sup>10</sup> e 2.1.1 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>11</sup>)

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

<sup>8</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

<sup>9</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

<sup>10</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

<sup>11</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

- 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'amministrazione pubblica o dell'ente privato);
- 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;
- 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 (infatti la sicurezza nazionale è di esclusiva competenza degli Stati membri).

*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.*

### **Segnalazione: elementi e caratteristiche**

La segnalazione consiste nella comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. In particolare è necessario evidenziare chiaramente:

- 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, 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.*

Il D.Lgs. 24/2023<sup>12</sup> disciplina le modalità di segnalazione che i segnalanti possono utilizzare per beneficiare della protezione prevista dal decreto:

- Interno: canale predisposto dall'amministrazione nel cui contesto lavorativo il segnalante opera (artt. 4 e 5);
- Esterno: canale predisposto da ANAC cui si accede nei casi previsti dall'art. 6;

<sup>12</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

- **Divulgazione pubblica:** canale che consiste nel 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 cui si può ricorrere nei casi previsti dall'art. 15.

### **Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie (quindi non gestite secondo il D.Lgs. 24/2023).

L'Amministrazione conserva le segnalazioni anonime ricevute, e la relativa documentazione, non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, 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. Il segnalante, o il denunciante anonimo successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

La piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing adottata da ARPA Sicilia consente anche di inoltrare segnalazioni in forma anonima, tali segnalazioni potranno eventualmente essere integrate in un secondo tempo con le generalità del segnalante.

---

### **Il canale di segnalazione esterna, la divulgazione pubblica e la Denuncia all'Autorità giudiziaria**

Qualora il segnalante si ritrovi in una delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023 può procedere con la segnalazione esterna gestito da ANAC. Il Decreto inoltre prevede e tutela della divulgazione pubblica nelle forme e secondo le regole riportate all'art. 15.

Si ricorda che il canale di comunicazione interna rappresenta il canale preferenziale per ogni segnalante.

### **La divulgazione pubblica (3.3 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>13</sup>)**

*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.*

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica:

- *ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/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.*
- *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*
- *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*
- *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*

---

<sup>13</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

### **Denuncia all’Autorità giudiziaria (3.4 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>14</sup>)**

*Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, come definito nel § 1 “ambito soggettivo” della Linea Guida.*

*In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che 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 decreto, 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.*

---

### **Il canale di segnalazione interna (art. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023<sup>15</sup> e 3.1 Linee Guida ANAC Del. n. 311 del 12/07/2023<sup>16</sup>)**

Il presente atto, al fine di attivare il canale di segnalazione interna è stato trasmesso alle rappresentanze o le organizzazioni sindacali per acquisire eventuali osservazioni<sup>17</sup>. In particolare nel presente atto vengono definite le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

La segnalazione deve essere pertanto effettuata mediante la seguente modalità:

- in forma scritta con modalità informatica attraverso la compilazione del format presente all’indirizzo <https://arpasicilia.segnalazioni.net>, servizio a tal fine appositamente attivato
- in forma orale su richiesta della persona segnalante direttamente all’RPCT mediante un incontro diretto o telefonico richiesto attraverso i canali aziendali e fissato entro un termine di una settimana lavorativa.

La piattaforma online dedicata è sviluppata secondo le indicazioni tecniche e normative del nuovo decreto ed è accessibile dal sito aziendale INTRANET:

---

e dal sito istituzionale INTERNET: <https://arpasicilia.segnalazioni.net>

---

### **Iter procedurale**

La segnalazione è accessibile solo al segnalante e al Responsabile del Whistleblowing (nel caso di ARPA Sicilia il responsabile è l’RPCT). Tramite questa piattaforma si può inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata.

---

<sup>14</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

<sup>15</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

<sup>16</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

<sup>17</sup> Nota UOC A4 “Risorse Umane” n.57725/22.10.2024

**Segnalazione Riservata:** per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. Le segnalazioni riservate prevedono la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. È possibile inviare una segnalazione riservata anche senza creare un account, compilando il modulo della segnalazione dalla sezione "Segnala senza registrazione" e indicando i dati personali alla fine del modulo. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione pertanto la segnalazione riservata viene inviata al Responsabile in forma anonima. Soltanto il Responsabile è in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità.

La segnalazione senza registrazione dell'account può essere inviata anche senza compilare i dati personali, in questo caso la gestione è quella descritta nella sezione **Segnalazioni anonime**.

Una volta inviata la segnalazione, si può seguirne l'andamento e continuare a comunicare con il Responsabile del Whistleblowing attraverso l'area messaggi, associata alla segnalazione. Anche in questo caso tutte le informazioni sono crittografate e protette dalla piattaforma. Se è stato indicato un indirizzo email (o comunque registrato alla piattaforma), si riceverà una notifica via email, quando il Responsabile invierà un messaggio. In ogni caso si consiglia di accedere periodicamente alla segnalazione per verificare la presenza di eventuali richieste di chiarimenti da parte del Responsabile.

Se indicato il nome, o se inviata la segnalazione come utente registrato, l'identità resta nascosta anche al Responsabile, che comunque avrà la facoltà di visualizzarla se lo riterrà necessario. In tal caso si verrà informati da un avviso all'interno della segnalazione.

Per maggior riservatezza si suggerisce di:

- non inserire dati personali che potrebbero far risalire all'identità nella descrizione del fatto segnalato;
- non utilizzare un indirizzo email aziendale per la registrazione o per ricevere notifiche dal sistema;
- non inviare una segnalazione dalla postazione di lavoro.

il sistema garantisce:

- l'avviso dell'informativa automatica al segnalante circa la presa in carico della segnalazione; tale informativa corrisponde all' AVVISO di ricevimento della segnalazione entro 5 GIORNI (art. 5, comma 1, lett. a del D.Lgs. 24/2023)
- l'interlocuzione e la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria e la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.
- la comunicazione al segnalante della chiusura della istruttoria (entro 80 giorni)

*Le informazioni raccolte sono conservate in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte. La piattaforma funge anche da registro elettronico delle segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.*

L'unico soggetto che, all'interno dell'amministrazione, può ricevere le segnalazioni di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione della persona segnalante, è l'RPCT.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie saranno trattate al di fuori della normativa dettata dal D.Lgs. 24/2023.

L'Amministrazione conserva le segnalazioni anonime ricevute, e la relativa documentazione, non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, 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. Il segnalante, o il denunciante anonimo successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

La piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing adottata da ARPA Sicilia consente anche di inoltrare segnalazioni in forma anonima, tali segnalazioni potranno eventualmente essere integrate in un secondo tempo con le generalità del segnalante.

### **Valutazione dell'ammissibilità**

Il RPCT prende in carico la segnalazione e procede a valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e ne viene disposta l'archiviazione per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a);*
- b) per difetto di legittimazione, allorché provenga da un soggetto non corrispondente a nessuno di quelli individuati dalla legge quale segnalanti;*
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;*
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;*
- e) sussistenza di violazioni di lieve entità (si tratta di infrazioni caratterizzate da una "limitata gravità della violazione e/o della esigua rilevanza*

È prevista la conservazione per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

**Istruttoria.** Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, il RPCT

- a) accorda al segnalante che abbia dichiarato la propria identità, nonché agli altri soggetti a questi equiparati dalla legge, le tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023;
- b) avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate al fine di valutare la sussistenza degli stessi. 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 attivato tramite la piattaforma informatica 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 la fondatezza della segnalazione in considerazione della natura dell'illecito, il RPCT provvede:

- a) a presentare denuncia all'autorità competente (Procura della Repubblica, Tribunale, Corte dei Conti, ANAC, Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc.);
- b) ad informare il vertice aziendale affinché possa eventualmente adottare i provvedimenti necessari a tutelare l'Agenzia;

c) a trasmettere gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Nella trasmissione di segnalazioni per gli eventuali seguiti di competenza.

Il RPCT avrà cura di indicare che si tratta di segnalazione whistleblowing e che pertanto devono essere adottate, da parte delle autorità esterne e/o interne destinatarie, tutte le cautele necessarie in termini di tutela della riservatezza e di trattamento dei dati personali.

In ogni caso, il RPCT provvede a dare riscontro alla persona segnalante entro 80 giorni dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento. Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal RPCT per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

**Il sistema delle tutele** - Un asse portante della nuova 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.

Il sistema di protezione prevede:

- La tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione; 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; ai fini della riservatezza è fortemente consigliata la preferenza per la gestione informatizzata delle segnalazioni con il ricorso a strumenti di crittografia; la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratti al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013; l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, deve avvenire in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, tale tutela va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche al facilitatore, alla persona coinvolta e alla persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione; 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"; l'elencazione, non esaustiva, delle ritorsioni comprende: a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) note di demerito o referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; i) mancata

conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso; o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- a) 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;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- d) non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea. Se ANAC accerta la ritorsione si ha la nullità della misura ritorsiva e viene inflitta una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione; in caso di licenziamento si ha la nullità dello stesso e il diritto al reintegro nel posto di lavoro.

- Le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni. All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa e riguardano: a) Reati non configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto se opera la scriminante, in particolare rispetto a: rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.), rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); b) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; c) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; d) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Affinché l'esclusione della responsabilità operi nei casi di diffusione di informazioni devono ricorrere cumulativamente due condizioni: 1) che al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni vi siano fondati motivi per ritenere che tale rivelazione o diffusione sia necessaria per svelare la violazione; 2) effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele. È infine prevista l'esclusione di responsabilità in caso di accesso

lecito alle informazioni segnalate, o ai documenti contenenti dette informazioni, nonché l'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

Al fine di rafforzare l'efficacia delle tutele previste dal decreto, il legislatore ha, inoltre, previsto misure di sostegno al segnalante da parte di enti del Terzo settore, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, che prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante, per la migliore effettuazione della segnalazione e anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione 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. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

#### **Riferimenti per approfondimenti:**

**D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

**Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023** - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

Alla FP CGIL Sicilia

[fpcgilsicilia@pec.it](mailto:fpcgilsicilia@pec.it)

Alla UIL FPL

Segreteria Sicilia e Palermo

[segreteria@pec.uilfpsicilia.it](mailto:segreteria@pec.uilfpsicilia.it)

Alla FIALS Segreteria Provinciale

[fials-confsal@pecsoluzioni.it](mailto:fials-confsal@pecsoluzioni.it)

Alla CISL FP Sicilia

[fp.sicilia@pec.cisl.it](mailto:fp.sicilia@pec.cisl.it)

ANAAO Assomed

[segr.sicilia@anaao.postecert.it](mailto:segr.sicilia@anaao.postecert.it)

FASSID Sicilia

[fassid@pec.it](mailto:fassid@pec.it)

FEDIRETS

[fedirets@kelippec.it](mailto:fedirets@kelippec.it)

Alla RSU di ARPA Sicilia

### **Oggetto: Informazione preventiva Regolamento segnalazione illecito**

Come è noto l'istituto del *Whistleblowing* consiste nella possibilità data ai dipendenti di segnalare illeciti e condotte irregolari, potenzialmente lesivi dell'integrità dell'organizzazione, al fine di favorire la diffusione della cultura dell'etica nel rispetto dei principi di legalità e buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Riconoscendo l'importanza di tale istituto, l'Agenzia ha predisposto il Regolamento per la segnalazione degli illeciti, che vi trasmettiamo in copia - su richiesta del RPCT - per la dovuta informativa preventiva.

La Responsabile della UOC A4

Dott.ssa Silvana Maria Rotondo

silvana  
MARIA  
rotondo  
22.10.2024  
14:36:57  
GMT+02:00

