



## COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO

### PROVINCIA DI SALERNO

Piazza Municipio, 1- 84020 San Gregorio Magno (Sa)

C.F. 82001770658 - P.IVA 02025280658

tel. 0828/955244 – fax 0820955332

[pec:protocollo.sangregoriomagno@asmepec.it](mailto:pec:protocollo.sangregoriomagno@asmepec.it)

<http://www.comune.sangregoriomagno.sa.it>

### ATTO ORGANIZZATIVO

#### SULLE PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  
del Comune di San Gregorio Magno

**Vista** la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (cd. Legge anticorruzione);

**Visto** il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;

**Visto** il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante “*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. (Decreto whistleblowing)*”;

**Visto** il 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;

**Visto** il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, “*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*”;

**Viste** 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*”, approvate dall’Autorità con delibera n. 311 del 12 luglio 2023;

**Visto** lo schema delle linee guida dell’ANAC recanti “*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*”.

**Considerato** che il Comune intende continuare ad avvalersi della piattaforma informatica “Whistleblowing Segnalazione Illeciti”, strumento messo gratuitamente a disposizione da Asmenet di tutte le Pubbliche Amministrazioni aderenti per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l’anonimato; la piattaforma informatica, è realizzata tramite il software GlobaLeaks ed è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti e garantisce il mantenimento e l’aggiornamento della piattaforma stessa;

**Atteso che** le presenti disposizioni organizzative costituiscono parte integrante della sottosezione 2.3. del PIAO 2024-2026 e le stesse, conformemente al disposto di cui all'art. 4, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023 è stato preventivamente inviato ai soggetti sindacali;

### con il presente atto

vengono forniti i seguenti **indirizzi operativi<sup>1</sup> riguardanti la procedura di segnalazione degli illeciti.**

#### 1. Ambito soggettivo

L'esatta delimitazione dell'ambito soggettivo applicativo e, quindi, la corretta individuazione dei soggetti cui si applica l'istituto del whistleblowing, è rigorosamente fissata dal legislatore.

Sul punto, l'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, rubricato, giustappunto, "Ambito di applicazione soggettivo", dispone espressamente che:

*"1. Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).*

*2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:*

*[...]*

*3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:*

*a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;*

*b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;*

*c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), o dall'[articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 21 giugno 2017, n. 96](#);*

*d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'[articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015](#), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*

*e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;*

*f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*

*g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;*

*h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.*

*4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:*

*a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;*

*b) durante il periodo di prova;*

*c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.*

*[...]*

*"[...] L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante*

<sup>1</sup> I presenti indirizzi operativi tengono conto delle Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

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'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza<sup>50</sup>. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, 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"<sup>2</sup>.

## 2. Ambito oggettivo

Quanto all'ambito oggettivo si rinvia all'art. 1 del D.lgs. n. 24/2023, rubricato "Ambito di applicazione oggettivo", di seguito riportato:

"1. Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano:

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto;

c) alle 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.

3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

a) informazioni classificate;

b) segreto professionale forense e medico;

c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

4. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al [regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773](#), recante il [testo unico delle leggi di pubblica sicurezza](#). Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'[articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#)".

## 3. Oggetto della segnalazione

<sup>2</sup> Così testualmente le Linee guida Anac nella Parte Prima – Ambito oggettivo – par. 2.1.2.

Il nuovo D.lgs. n. 24/2023 ha scelto di tipizzare le fattispecie di violazioni che possono essere segnalate dai soggetti abilitati. Lo stesso decreto stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, tra i quali anche irregolarità e anomalie che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

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 o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing. Quanto alle tipizzazioni delle fattispecie di violazioni suscettibili di segnalazioni, denuncia o divulgazione pubblica, può sottolinearsi che il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce quanto segue:

- possono essere oggetto di segnalazione gli illeciti penali e gli illeciti contabili;
- quanto alle violazioni del diritto nazionale possono essere oggetto di segnalazione gli illeciti civili, gli illeciti amministrativi, le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/200 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- quanto alle violazioni del diritto dell'UE possono essere oggetto di segnalazione gli 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; gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE; atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

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

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

Diversamente da quanto previsto nelle precedenti Linee guida dell'Anac n. 469/2021, non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione od organizzazione dell'attività. 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 all'interno dei soggetti che operano nell'ambito di un ente pubblico o privato, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell'art. 41 della Carta Costituzionale.

Il legislatore, poi, specifica ciò che non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

L'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 24/2023, a tal proposito, prescrive testualmente che le disposizioni del decreto non si applicano *“a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate; b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto; c) alle 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”.

### **3.1 L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante**

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente..

Come evidenziato anche dall'Anac nelle sue recenti Linee guida<sup>3</sup>, l'accezione da attribuire alla nozione di “contesto lavorativo” deve essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici (ad esempio, consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza). Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Dunque, ciò che rileva è l'esistenza di una relazione qualificata – attività lavorative o professionali presenti o anche passate - tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera.

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.

### **3.2 L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante**

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

Resta 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<sup>4</sup>.

### **3.3 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni**

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata. In particolare, è necessario risultino chiare: le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

la descrizione del fatto;

le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Se quanto segnalato non è 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<sup>5</sup>.

## **4. Segnalazioni anonime**

Sono da considerarsi anonime le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi, quindi, le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie. Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti 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.

## **5. Tutela del segnalante**

Le misure di protezione del segnalante sono contenute nel Capo III del D.lgs. n. 24/2023, artt. 16 e ss. Può osservarsi come il D.lgs. n. 24/2023, rispetto alla precedente disciplina,

<sup>3</sup> Cfr. par. 2.1.2 della Parte Prima – Ambito oggettivo – delle Linee guida Anac.

<sup>4</sup> Cfr. par. 2.1.3 della Parte Prima – Ambito oggettivo – delle Linee guida Anac.

<sup>5</sup> Cfr. par. 2.1.4 della Parte Prima – Ambito oggettivo – delle Linee guida Anac.

“Il nuovo decreto amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, amplia notevolmente il novero dei soggetti cui, all’interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all’Autorità giudiziaria.

Qui di seguito una elencazione dei soggetti oggetto di tutela del settore pubblico:

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;
- Dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti;
- Dipendenti degli enti pubblici economici;
- Dipendenti di società in controllo pubblico ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate;
- Dipendenti delle società in house anche se quotate;
- 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;
- Dipendenti degli organismi di diritto pubblico;
- Dipendenti dei concessionari di pubblico servizio;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico;
- 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,
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
- Azionisti (persone fisiche)
- 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.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Ancora, a tutti i soggetti sopra 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. Infatti, la tutela si estende:

o quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

o durante il periodo di prova;

o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico<sup>6</sup>.

Il D.lgs. n. 24/2023, inoltre, fa altresì riferimento a 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, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate.

Ulteriore novità del D.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti 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<sup>7</sup>. Infatti, per espressa disposizione legislativa, le misure di protezione si applicano anche ai seguenti soggetti:

- 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;

<sup>6</sup> Cfr. l’art. 3, comma 4, del D.lgs. n. 24/2023.

<sup>7</sup> Cfr. l’art. 3, comma 5, lett. da a) a d), del D.lgs. n. 24/2023.

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

## 6. Canali per la segnalazione

Di seguito sono illustrate le procedure per la gestione delle “segnalazioni”:

- **piattaforma informatica.**
- **modalità diverse dalla piattaforma informatica.**

### 6.1 Segnalazione mediante piattaforma informatica

Il Comune ha attivato una apposita piattaforma per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni.

La piattaforma consente, in modo informatizzato, la compilazione, l’invio e la ricezione della segnalazione. L’applicativo informatico “Whistleblowing-Segnalazione illeciti” è disponibile sulla home page del sito istituzionale del Comune all’indirizzo <https://www.comune.sangregoriomagno.sa.it/>.

Il sistema acquisisce le segnalazioni e genera, per ciascuna, un codice identificativo.

La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, permette al RPCT di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell’Ente o soggetti equiparati e di dialogare con gli stessi, anche in modo anonimo.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un form e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata secondo quanto più sopra disposto;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall’interno dell’Ente che dal suo esterno. La tutela dell’anonimato è garantita in ogni circostanza.

### 6.2 Segnalazione con modalità diverse dalla piattaforma informatica

Le modalità organizzative riguardanti le segnalazioni interne in forma orale effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, saranno di norma e preferibilmente comunicate attraverso la piattaforma di cui al punto precedente, previa richiesta del soggetto segnalante interessato.

In caso di impossibilità di attivare il canale di presentazione prescelto attraverso la piattaforma informatica potrà essere contattato il personale addetto attraverso i riferimenti mail riportati in calce , esclusivamente al fine di consentire la comunicazione delle relative modalità.

Il canale per le segnalazioni in formato scritto dovrà pervenire secondo le seguenti modalità:

- in busta chiusa sigillata indirizzata al Segretario Comunale all’indirizzo del Comune (Piazza Municipio n. 1, 84020, San Gregorio Magno, Sa) con indicazione in Stampatello “CONTENUTO STRETTAMENTE RISERVATO – NON APRIRE – DA CONSEGNARE PERSONALMENTE AL DESTINATARIO”. La segnalazione dovrà essere compilata inserendo tutte le informazioni obbligatorie previste dalla norma e dalla presente direttiva. Le generalità del segnalante devono essere inserite esclusivamente in autonoma busta chiusa e sigillata, inserita in quella più grande contenente la segnalazione.
- In caso di segnalazione effettuata oralmente, mediante linea telefonica o incontro diretto, previo consenso della persona segnalante, la stessa - previa presentazione dell’informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa - è documentata a cura del personale addetto mediante verbale. La persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. La segnalazione effettuata in forma orale al RPCT comporta che quest’ultimo procederà ad acquisire la trascrizione del contenuto della segnalazione e provvederà ad identificare il segnalante. Il RPCT, a tal fine, nel rispetto della riservatezza dei dati trattati, può avvalersi di personale dipendente in servizio presso la segreteria comunale.

## 7. Procedura di gestione delle segnalazioni

Il RPCT, nell’ambito della gestione del canale di segnalazione interna, svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione<sup>8</sup>.

## **8. Pubblicità delle procedure per l'effettuazione di segnalazioni**

Il RPCT mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e quelle esterne.

Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 del D.lgs. n. 24/2023.

Inoltre, le informazioni sono rese disponibili sul sito internet istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente".

## **9. Modalità e termini di conservazione dei dati**

Il RPCT è il soggetto legittimato per legge a trattare i dati personali del segnalante ed eventualmente a conoscerne l'identità.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del Regolamento UE 2016/679 e 3, comma 1, del D.lgs. n. 51/2018.

## **10. Trattamento dei dati personali – Regolamento UE 2016/679**

Le informative Whistleblowing per il trattamento dei dati ex art. 13 del Regolamento UE 2016/679 sono disponibili nella sezione del sito istituzionale "Whistleblowing-Segnalazione illeciti" (reperibile, come già detto, al seguente indirizzo <https://segnalazioni.asmenet.it/#/submission?context=af532fe8-ea90-4035-8d68-6e8042fb9d5e>) e consultabile e scaricabile al seguente link: [https://www.asmenet.it/uploads/Asmez\\_DownloadManager/upload/160619390612e2c8bc669e.pdf](https://www.asmenet.it/uploads/Asmez_DownloadManager/upload/160619390612e2c8bc669e.pdf)

## **11. Segnalazioni esterne**

Ferma restando la preferenza per il canale interno, il D.lgs. n. 24/2023 prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato 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 rinvia alle Linee guida dell'Anac reperibili al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

Resta inteso 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.

## **12. Informazioni generali**

<sup>8</sup> Cfr. l'art. 5 del D.lgs. n. 24/2023.

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Alessia Mari  
Pec: [protocollo.sangregoriomagno@asmepec.it](mailto:protocollo.sangregoriomagno@asmepec.it) Telefono:  
0828.955244  
Fax: 0828.955332

Si dà atto che il presente documento integra la Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità di cui alla sottosezione 2.3. del PIAO 2024-2026, cui viene allegato.

Si dà mandato all'Ufficio Segreteria di pubblicare la presente informativa nell'apposita sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". L'Ufficio personale curerà la diffusione del presente atto presso il personale dipendente.

Il RPCT/Segretario Comunale  
Dott.ssa Alessia Mari

Allegato: Informativa Whistleblowing ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679