

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

INDICE

1. PREMESSA	3
2. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
3. SEGNALAZIONI RICEVIBILI	7
4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE A CURA DEL RPCT	9
5. TUTELA DEL SEGNALANTE	10
6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	13

1. **PREMESSA**

Il Whistleblowing è considerato uno strumento determinante per contrastare i fenomeni corruttivi in quanto i dipendenti sono in una posizione privilegiata per rilevare comportamenti o situazioni anomale all'interno della Società, a condizione che si eviti che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'articolo 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, numero 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", ha inserito l'articolo 54 bis nel corpo del Testo Unico del Pubblico Impiego (D.Lgs. 165 del 2001) introducendo un regime di speciale tutela del pubblico dipendente che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia stato spettatore diretto in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Il DL 90 del 2014 (convertito nella Legge 114 del 2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari": ha modificato l'articolo 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

La Determinazione ANAC 6 del 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cosiddetto whistleblowing)" fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti - anche tecnici - da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina e per estendere l'istituto al dipendente che segnala condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, nonché ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e, ancora, ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

Successivamente, la Legge 30 novembre 2017, numero 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" ha:

- modificato l'articolo 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, numero 165 assicurando maggiori garanzie per coloro che effettuano segnalazioni di illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito lavorativo;
- previsto, per la prima volta, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato, aggiungendo il comma 2-bis all'interno dell'articolo 6 del D.Lgs. 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- introdotto tra i destinatari delle segnalazioni anche il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

- investito l'ANAC del compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e della titolarità di un autonomo potere sanzionatorio.

Con la Delibera ANAC 469 del 9 giugno 2021 "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 54-bis, del D.Lgs. 165 del 2001 (cosiddetto whistleblowing)" l'ANAC ha sostituito la precedente linea guida (Determinazione 6 del 2015) e ha fornito indicazioni relativamente:

- all'ambito, soggettivo e oggettivo, di applicazione dell'istituto;
- alle modalità di gestione delle segnalazioni nelle Amministrazioni pubbliche e negli enti (incluse tempistiche di riferimento);
- alle procedure della stessa ANAC concernenti la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e delle comunicazioni di misure ritorsive.

Con il D.Lgs. 24 del 2023 è stata recepita la Direttiva 1937 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 23 ottobre 2019, riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". In particolare, il D.Lgs. 24 del 2023 ha esteso il campo di applicazione della disciplina, al fine di incoraggiare le segnalazioni e prevenire/contrastare fatti illeciti di diversa natura, estendendo la platea dei soggetti obbligati all'adozione di sistemi di gestione di segnalazione di illeciti, rafforzando i canali di segnalazione, ampliando, in aggiunta, sia le categorie di soggetti abilitati alle segnalazioni che, le tipologie di violazioni segnalabili. Inoltre, il legislatore ha potenziato le misure di protezione a tutela sia dei segnalanti che degli altri soggetti coinvolti/implicati o potenzialmente danneggiati dalla segnalazione.

Come previsto dall'articolo 13 del D.Lgs. 24 del 2023, l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, ha adottato apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni - Cfr. Delibera 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", in seguito "linee guida ANAC", in sostituzione delle precedenti approvate con Delibera n. 469 del 2021, con l'obiettivo di fornire indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto nell'organizzazione dei propri modelli e canali di segnalazione.

Con delibera n. 478 del 26 novembre 2025, ANAC ha approvato le Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, dando indicazioni sulle modalità di gestione di tali canali. L'obiettivo è garantire un'applicazione uniforme ed

efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

Con delibera n. 479 del 26 novembre 2025, l'Autorità ha poi apportato modifiche ed integrazioni alle Linee guida sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, così da assicurare la coerenza dei contenuti con le indicazioni presenti superando alcune criticità segnalate dai soggetti tenuti ad applicare il D.Lgs. 24/2023.

Il presente Regolamento è aggiornato in coerenza con tali indicazioni.

In attuazione del disposto normativo e secondo le indicazioni contenute nei provvedimenti emanati dall'ANAC, Sogei ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendone al contempo la protezione da discriminazioni o ritorsioni.

Le regole per la gestione delle segnalazioni costituiscono, nel loro complesso, uno strumento di prevenzione e di contrasto ai fenomeni corruttivi; esse trovano la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo dei segnalanti che, venuti a conoscenza del comportamento illecito di altro soggetto, decidono di denunciare tali fatti presso gli organi preposti.

Le violazioni della disciplina in materia di whistleblowing costituiscono fonte di responsabilità disciplinare e comportano l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare vigente.

Come previsto dal comma 5 dell'articolo 4 del D.Lgs. 24 del 2023, le segnalazioni possono essere effettuate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'ANAC o attraverso denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC. Inoltre, nell'ipotesi in cui una segnalazione di whistleblowing pongesse il RPCT in condizione di conflitto di interessi, il soggetto designato a sostituirlo nella gestione e analisi della segnalazione, in Sogei, è il Chief Ethics Officer.

Ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023, si informa altresì che i segnalanti possono avvalersi delle misure di sostegno messe a disposizione dagli Enti del Terzo Settore iscritti nell'apposito elenco pubblicato dall'ANAC. Tali enti forniscono assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di effettuazione delle segnalazioni, sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalla normativa vigente e sui diritti del segnalante. Le informazioni relative agli ETS accreditati e alle modalità di accesso ai relativi servizi di supporto sono disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

Nei paragrafi successivi sono descritte nel dettaglio le modalità operative per la gestione delle fasi della segnalazione e per la tutela del segnalante.

2. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- segnalanti interni, intesi quali dipendenti, tirocinanti, altri soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- segnalanti esterni, intesi quali collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali o soltanto temporanei e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con la Società ovvero agiscano per conto della stessa sulla base di specifici mandati quali consulenti, fornitori, partner;
- altri soggetti segnalanti informazioni acquisite:
 - nell'ambito di un rapporto di lavoro con Sogei nel frattempo terminato purché le informazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
 - durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali, laddove il rapporto di lavoro non è ancora iniziato;
 - durante lo svolgimento del periodo di prova presso la Società.

Le segnalazioni da parte di tali soggetti possono essere inviate mediante uno dei seguenti canali:

- la piattaforma informatica "Sistema di gestione delle condotte illecite (whistleblowing)" disponibile sul sito istituzionale www.sogei.it con link sulla home page;
- in forma orale al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza previa richiesta di appuntamento all'indirizzo rpct@sogei.it. In caso di incontro diretto, è prevista la registrazione o la verbalizzazione dello stesso e la possibilità per il segnalante di modificare la verbalizzazione prima di sottoscriverla.

I canali interni sopra indicati sono strutturati in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione, nonché la protezione dei dati personali e la tracciabilità delle fasi di gestione, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alle Linee guida ANAC.

Sulla base di quanto previsto dagli articoli 6 e 15 del D.Lgs. 24/2023, ove ne ricorrano i presupposti, i segnalanti possono altresì effettuare una segnalazione mediante l'utilizzo dei canali esterni istituiti dall'ANAC (www.anticorruzione.it-whistleblowing) le cui modalità di presentazione, nonché i contenuti e le modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'Autorità, sono disciplinati dall'articolo 7 del medesimo decreto. Resta inoltre ferma la possibilità di ricorrere alla "divulgazione pubblica", rendendo di pubblico dominio le informazioni su eventuali violazioni tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque attraverso strumenti di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, nei casi e alle condizioni previste dall'articolo 15 del D.Lgs. 24/2023.

3. SEGNALAZIONI RICEVIBILI

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte illecite, avvenute o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, di cui si venga direttamente a conoscenza in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o ancor prima, durante il processo di selezione, ovvero in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte.

In aggiunta, non sono considerate rilevanti:

- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- 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.

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 24 del 2023 le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni di:

- a) disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del

riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- b) disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati; iv) misure restrittive dell'Unione Europea;
- c) disposizioni nazionali che consistono in illeciti civili, amministrativi, penali o contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 o violazioni del Modello ex D. Lgs. 231 del 2001. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie dei precedenti punti a) e b);
- d) disposizioni del D.Lgs. 24/2023, ivi comprese condotte che comportino ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacoli o tentativi di ostacolo alla segnalazione, violazioni dell'obbligo di riservatezza o mancata istituzione e gestione dei canali di segnalazione.

Il segnalante è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli, di cui al paragrafo successivo, a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

Risulta comunque fondamentale che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni anonime, ossia quelle in cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante, possono essere prese in considerazione quando risultino chiare evidenze della gravità e ammissibilità delle circostanze denunciate. Queste segnalazioni sono trattate e conservate dal RPCT come segnalazioni "ordinarie", non rientrando nell'istituto del Whistleblowing. Di conseguenza non si applica il presente Regolamento.

4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE A CURA DEL RPCT

Il RPCT opera in autonomia e indipendenza, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle informazioni contenute nella segnalazione.

Tutte le segnalazioni sono prese in carico dal RPCT che fornisce notifica di avvenuta ricezione al segnalante entro 7 giorni.

Eventuali segnalazioni inviate ad un soggetto diverso (es. Responsabili di struttura, Organismo di Vigilanza, Chief Ethics Officer, etc.) sono trasmesse entro il termine massimo di 7 giorni dal ricevimento al RPCT, fornendo contestualmente notifica della trasmissione al segnalante.

Il RPCT verifica, in primo luogo, la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione, ovvero che la stessa sia stata effettuata da un soggetto legittimato e con oggetto rientrante nell'ambito delle "segnalazioni ricevibili" di cui al paragrafo precedente. Qualora la segnalazione risulti procedibile, il RPCT ne valuta l'ammissibilità, accertando la chiarezza delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e degli elementi utili a identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Qualora presente, il RPCT accerta altresì che la documentazione allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente e, eventualmente, procede alla richiesta di ulteriori elementi al segnalante per circostanziare quanto dichiarato, utilizzando lo stesso canale con cui la segnalazione è stata presentata.

Qualora la segnalazione sia relativa a violazioni rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231 del 2001, nonché alle violazioni del Modello ex D.Lgs. 231 del 2001, il RPCT trasmette all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV l'apposita informativa di ricezione di queste segnalazioni. Inoltre, nel caso in cui dalla segnalazione, una volta analizzata, risulti emergere una violazione della normativa o del Modello, il RPCT provvede a darne tempestiva informativa all'OdV.

Una volta espletata l'indagine preliminare, il RPCT:

- **nel caso di evidente e manifesta inammissibilità:** potrà decidere di archiviare la segnalazione con adeguata motivazione dandone comunicazione al segnalante, e in caso di segnalante interno alle competenti funzioni per la valutazione di azioni di responsabilità disciplinare in caso di eventuali reati commessi (ad esempio calunnia, diffamazione);
- **nel caso in cui la segnalazione risulti ammissibile, in tutto o in parte:** comunica al segnalante l'avvio dell'istruttoria interna che si sostanzia in un'attività di verifica

e di analisi e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti; durante tale fase, da concludere entro il termine di 30 giorni dall'avvio dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*.

In questa fase di verifica e analisi della segnalazione il RPCT può avvalersi del supporto del Chief Ethics Officer e delle altre strutture di volta in volta competenti. Ultimata la fase istruttoria il RPCT:

- comunica al segnalante la conclusione;
- inoltra la segnalazione al Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, ovvero agli organi preposti affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare;
- negli episodi più gravi, presenta denuncia all'Autorità Giudiziaria e, ove ne ricorrano i presupposti, effettua le competenti segnalazioni alla Corte dei conti e all'ANAC.

Il RPCT dovrà in ogni caso fornire un riscontro in merito alla lavorazione della segnalazione entro il termine massimo di 3 mesi dalla data di notifica di ricevimento ovvero, in mancanza di notifica di ricezione, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il RPCT cancellerà sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il RPCT periodicamente riferisce al Vertice aziendale sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del Piano.

Nel caso in cui la segnalazione pongesse il RPCT in una situazione di conflitto di interessi, ovvero nel caso di una sua assenza prolungata, il soggetto designato a sostituirlo nella gestione della segnalazione è il Chief Ethics Officer.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

Nell'ambito delle casistiche sopra indicate, il segnalante può trasmettere la segnalazione attraverso i canali previsti dal presente Regolamento.

Le tutele riconosciute al segnalante sono garantite sin dal momento della ricezione e presa in carico della segnalazione da parte del RPCT, che assicura la riservatezza

dell'identità del segnalante e la corretta gestione del procedimento, nel rispetto della normativa applicabile e delle disposizioni interne.

Le segnalazioni acquisite attraverso la piattaforma "[Sistema di gestione delle condotte illecite \(whistleblowing\)](#)", garantiscono la tutela del segnalante. Tale sistema, infatti, prevede l'uso di codici sostitutivi dei dati del segnalante affinché le segnalazioni possano essere elaborate in modalità anonima; rende inoltre possibile la successiva associazione delle stesse con l'identità dell'autore nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario, ovvero laddove la segnalazione assurga a vera e propria dichiarazione accusatoria in ambito penale e l'individuazione del whistleblower sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità, accertata anche con sentenza di primo grado, a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'articolo 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione secondo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 12 del D.Lgs. 24 del 2023, e in particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione (e la documentazione ad essa allegata) è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, numero 241: pertanto non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, sarà inoltrato soltanto il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Il lavoratore che effettua le segnalazioni non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa - avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro - determinata dalla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, numero 23.

In caso di controversia, grava sull'ente l'onere di dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

Per "misure ritorsive" si intendono comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in conseguenza della segnalazione e idonei a provocare un danno ingiusto al segnalante, quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento, la riduzione della retribuzione o la mancata promozione.

Le tutele previste dall'articolo 17 del D.Lgs. 24 del 2023 in ambito di ritorsioni, si applicano, oltre che al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero la persona fisica che assiste o supporta o fornisce consulenza al 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 della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona o per i quali le stesse persone lavorano;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'ANAC, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 24 del 2023, svolge gli accertamenti di competenza su eventuali misure ritorsive e, fermi restando gli altri profili di responsabilità, può applicare sanzioni amministrative pecuniarie nei casi espressamente indicati.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa in materia di Privacy (articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 679 del 2016, articolo 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

I dati personali sono conservati per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto della normativa vigente.

Pertanto, è stato strutturato un sistema di gestione delle segnalazioni a garanzia degli interessati con specifica attribuzione di ruoli/responsabilità connesse al trattamento dei dati e relativa documentazione di contesto.

In particolare, si evidenzia che:

- il soggetto segnalante riceverà, in sede di segnalazione, una informativa che specifica, tra l'altro, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della segnalazione e i diritti del segnalante con riferimento ai propri dati personali trattati;
- il sistema di segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate;

sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente.