

**Azienda speciale consortile
CUBI – Culture biblioteche in rete**



**Regolamento di segnalazione
delle condotte illecite (c.d.
whistleblowing)**

D.Lgs. 24/2023

Approvazione	2023	Delibera dell'Amministratore unico n. -- del -- mese 2023
--------------	------	--

Sommario

1.- INTRODUZIONE	
1.1 Finalità	
1.2 Quadro normativo di riferimento	
2.- OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	
3.- SOGGETTI COINVOLTI NELLA SEGNALAZIONE	
4.- PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	
4.1 La segnalazione interna	
4.1.1 Invio della segnalazione	
4.1.2 Esame preliminare	
4.1.3 Attività istruttoria	
4.1.4 Conclusione della procedura	
4.2 La segnalazione esterna	
4.3 La divulgazione pubblica	
5.- TUTELE PER IL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)	
5.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie	
5.2 Tutela della riservatezza e conservazione	11
6.- TUTELE PER IL SEGNALATO	12
7.- RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	12

1.- Introduzione

1.1 Finalità

Il presente regolamento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di tutelare il dipendente, o il soggetto ad esso equiparato (es. collaboratore, fornitore...) che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala o denuncia condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Al fine di adempiere al suddetto scopo, il regolamento definisce la procedura mediante cui è possibile inviare una segnalazione di condotta illecita e le modalità secondo cui tale segnalazione viene gestita all'interno dell'Azienda.

1.2 Quadro normativo di riferimento

Il whistleblowing, o tutela del dipendente pubblico che segnala attività illecite, è definito dall'art. 1 del D.Lgs. 24/2023 come *“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”*. Tale decreto definisce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, in ragione del recepimento della Direttiva UE 1937/2019, il quale ha come scopo quello di *“rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in specifici settori stabilendo norme minime comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”* (art. 1 della Dir. UE 1937/2019). Infatti, il D.Lgs. 24/2023:

- abroga l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, il quale conteneva la precedente disciplina in materia;
- amplia le condotte illecite segnalabili, includendo anche le violazioni delle norme comunitarie;
- definisce le nuove modalità di segnalazione per il whistleblower;
- dispone alcune tempistiche relative alla procedura di gestione della segnalazione;
- rinforza il sistema di tutele per il whistleblower.

Il D.Lgs. 24/2023 diventa così il più recente punto di riferimento nell'evoluzione del quadro normativo, già modificato in diverse occasioni sia dal legislatore che dalle soft law dell'A.N.AC., così come esplicitato dalla seguente tabella.

Evoluzione normativa del whistleblowing

Fonte	Principali contributi al whistleblowing
L. 190/2012	Introduce il whistleblowing nel D.Lgs. 165/2001, il cui art. 54-bis afferma che <i>“il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza [...], ovvero all'A.N.AC., o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro 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”</i> .
L. 114/2014	Individua l'A.N.AC. quale soggetto destinatario delle segnalazioni da parte di dipendenti operanti nelle PPAA.

<i>Determinazione A.N.AC. 6/2015</i>	Prime Linee guida focalizzate a fornire indicazioni, anche tecniche, per l'attuazione sostanziale della disciplina.
<i>L. 179/2017</i>	Introduce il whistleblowing nel settore privato grazie all'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Ridefinizione dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 con le seguenti novità: - ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; - approfondimento delle responsabilità del R.P.C.T.; - definizione più puntuale del sistema di tutele per il segnalante; - qualificazione della "giusta causa" per la rilevazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale per i contenuti della segnalazione.
<i>Delibera A.N.AC. 690/2020</i>	Definisce il procedimento di gestione di segnalazione di illeciti (capo II) e prevede approfondimenti sull'esercizio del potere sanzionatorio di A.N.AC. relativo alle comunicazioni di misura ritorsiva (capo III) e regola il procedimento sanzionatorio semplificato (Capo IV).
<i>Delibera A.N.AC. 469/2021</i>	Supera la Det. A.N.AC. 6/2015 e definisce: - i contenuti e le modalità della procedura per la segnalazione di presunti illeciti previsti nella L. 179/2017; - le indicazioni utili per redigere la procedura per whistleblowing di ciascun ente; - un raccordo con la disciplina della protezione dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR).
<i>D.Lgs. 24/2023</i>	Costituisce il nuovo quadro normativo di riferimento del whistleblowing, definendo: - un raccordo tra la disciplina italiana e quella dell'UE; - nuovi canali di segnalazione; - un sistema di tutele ulteriormente rafforzato.

2.- Oggetto della segnalazione

Alla luce dell'art. 2 del D.Lgs. 24/2023 e della Del. A.N.AC. 469/2021, le condotte illecite che possono essere oggetto di una segnalazione di whistleblowing sono:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- il compimento di un illecito amministrativo, contabile, civile o penale;
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo;
- le situazioni in cui si rilevi la violazione, o comunque il mancato rispetto, delle disposizioni del PTPCT oppure del Codice di comportamento vigenti;
- il verificarsi di un illecito che rientra nell'ambito di applicazione dell'Unione Europea indicato alla Direttiva UE 1937/2019, per quanto concerne: 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;

- l’approvazione di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea e il suo mercato interno.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *“in ragione del rapporto di lavoro”* e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Linee guida forniscono, inoltre, indicazioni sugli elementi fondanti della segnalazione, per cui è essenziale che in essa siano definite:

- la descrizione del fatto;
- l’indicazione del tempo e del luogo in cui si è verificato il fatto;
- le generalità in grado di consentire di identificare il soggetto a cui è attribuito il fatto;
- eventuali altri individui a conoscenza del fatto;
- eventuali allegati che possano fornire elementi di fondatezza alla segnalazione.

3.- Soggetti coinvolti nella segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione di una condotta illecita (c.d. whistleblower) sono:

- i componenti del Consiglio di amministrazione;
- il Direttore e i dipendenti;
- i soggetti esterni collaboratori/consulenti ed i fornitori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- i partner con cui l’Azienda collabora;
- gli organi di controllo e valutazione dell’Azienda.

Ai sensi dell’art. 4, c. 5 del D.Lgs. 24/2023, il destinatario delle segnalazioni interne e responsabile del procedimento per il whistleblowing è individuato nel RPCT. Resta comunque ferma la possibilità di inoltrare immediatamente una denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. In virtù delle dimensioni contenute dell’Azienda e della conseguente dotazione di personale, al fine di mantenere un forte presidio nella tutela della riservatezza delle parti coinvolte, il RPCT non si avvale del supporto di altri colleghi per l’attività istruttoria. Pertanto, l’accesso alle informazioni fornite dal segnalante rimane a esclusiva disposizione del RPCT, il quale ne cura la conservazione in archivio, cartaceo o digitale, non accessibile ad altri dipendenti né a soggetti esterni.

4.- Procedura di whistleblowing

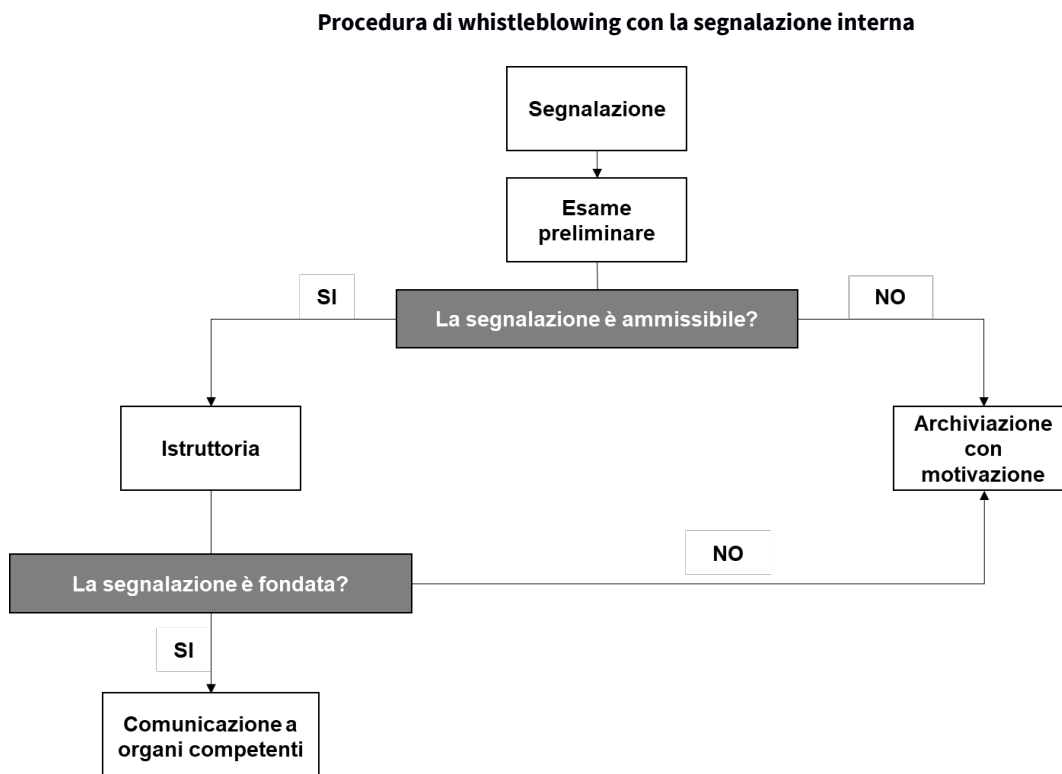
La procedura di whistleblowing consiste nella definizione delle fasi e delle tempistiche relative alla gestione della segnalazione. A sua volta, la segnalazione consiste nella “comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni” (art. 2, lett. c del D.Lgs. 24/2023) e può essere effettuata secondo tre canali alternativi che saranno di seguito approfonditi:

- la segnalazione interna, ai sensi degli artt. 4-5 del D.Lgs. 24/2023;
- la segnalazione esterna, ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs. 24/2023;
- la divulgazione pubblica, ai sensi dell’art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

4.1 La segnalazione interna

La segnalazione interna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente all’Azienda, alla figura del RPCT.

La gestione della segnalazione interna avviene con la procedura illustrata nella seguente figura.



In virtù di quanto disposto nel Codice di comportamento e in ragione della tracciabilità dell’azione amministrativa, al RPCT spetta il compito di registrare l’attività svolta e di fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento della procedura, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

4.1.1 Invio della segnalazione

La segnalazione può essere inviata al RPCT mediante forma scritta oppure orale.

La segnalazione in forma scritta può avvenire tramite:

- l'utilizzo della piattaforma informatica presente sul sito internet aziendale,

consultabile al seguente link: <https://www.cubinrete.it/whistleblowing>

La segnalazione in forma orale può avvenire tramite un incontro diretto con il RPCT, su richiesta della persona segnalante. Tale incontro dovrà tenersi entro 7 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della richiesta secondo modalità che garantiscano l'anonimato del segnalante. La segnalazione in forma orale sarà poi trascritta e sottoscritta dal whistleblower.

L'Azienda considera l'utilizzo della piattaforma informatica quale modalità predefinita e preferenziale per l'invio delle segnalazioni, in virtù di una maggiore tutela della riservatezza per il whistleblower. Infatti, l'utilizzo della segnalazione in forma orale dovrà essere opportunamente motivato da parte del dipendente.

4.1.2 Esame preliminare

Una volta che il RPCT ha ricevuto la segnalazione, deve:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- effettuare un'analisi preliminare per stabilire l'eventuale ammissibilità della stessa.

La Del. A.N.AC. 469/2021 definisce specifiche casistiche di inammissibilità della segnalazione, quali:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'Azienda;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

In questa fase, il RPCT si accerta della completezza e della correttezza:

- dei contenuti della segnalazione;
- dei dati relativi all'identità del segnalante, in modo da appurare la titolarità di godimento da parte di tale soggetto del regime di tutele previste per il whistleblowing.

Inoltre, il RPCT provvedere a registrare data e ora di ricezione della segnalazione, associandone un codice identificativo univoco e progressivo.

Ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida A.N.AC., l'esame preliminare si conclude entro 15 giorni naturali e consecutivi dalla ricezione della segnalazione.

Al termine di questa fase:

- se la segnalazione è ritenuta ammissibile, si procede con la fase istruttoria;
- se la segnalazione è ritenuta non ammissibile, si procede con l'archiviazione.

4.1.3 Attività istruttoria

Qualora il RPCT abbia valutato la segnalazione come ammissibile in sede di analisi preliminare, egli avvia l'istruttoria al fine di compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza della presunta condotta illecita segnalata dal whistleblower.

In tale fase, il RPCT può:

- acquisire atti e documenti da altri uffici di cui può richiedere la collaborazione, a condizione che non riveli l'identità del segnalante;
- avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale selezionato in fase di invio della segnalazione.

4.1.4 Conclusione della procedura

Il RPCT deve fornire un 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 (art. 5, c. 1, lett. d) del D.Lgs. 24/2023).

La procedura può concludersi mediante due esiti alternativi:

- qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione ne cura l'archiviazione con adeguata motivazione.
- qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

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

4.2 La segnalazione esterna

La segnalazione esterna consiste in una comunicazione delle informazioni sulle violazioni, scritta o orale, presentata direttamente ad A.N.AC.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, tale canale di segnalazione deve essere utilizzato esclusivamente qualora si verifichi una delle seguenti casistiche:

- assenza o non conformità del canale di segnalazione interno, di cui al Par. 4.1;
- il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito¹;
- il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la violazione oggetto di segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

¹ Per "seguito" si intende "l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate" (art. 2, c. 1, lett. n del D.Lgs. 24/2023).

La segnalazione ad A.N.AC. può essere effettuata mediante i canali indicati alla seguente pagina del suo portale istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 24/2023, è compito di A.N.AC.:

- dare avviso al whistleblower del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'Autorità ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- dare riscontro al whistleblower entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare al whistleblower l'esito finale, che può consistere:
 - o nell'archiviazione;
 - o nella trasmissione alle autorità competenti;
 - o in una raccomandazione;
 - o in una sanzione amministrativa.

4.3 La divulgazione pubblica

Le tutele per il whistleblowing si applicano, in determinati casi, anche per coloro che rendono 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, la così detta “*divulgazione pubblica*”.

Tale tipologia di segnalazione è regolamentata dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il quale definisce in modo molto stringente le casistiche che consentono al whistleblower di godere dei benefici previsti dal Capo III della norma, qualora utilizzi tale modalità di segnalazione. Infatti, la divulgazione pubblica ha carattere residuale ed eccezionale rispetto ai canali precedentemente descritti e non esclude le tutele del whistleblowing, solo ed esclusivamente se la persona segnalante:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna e/o esterna, cui non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione, o coinvolto nella violazione stessa.

Tale modalità di segnalazione è quindi da attivare in contesti di particolare gravità, in situazioni in cui la normale procedura, mediante canale interno o esterno, non è sufficiente a prevenire o contrastare la condotta illecita.

5.- Tutele per il segnalante (whistleblower)

5.1 Tutela dalle misure ritorsive e/o discriminatorie

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 si ricorda che la persona che effettua la segnalazione non può subire alcuna ritorsione.

Le Linee guida A.N.AC. precisano che le ritorsioni si configurano non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'Azienda nei confronti del segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore, in ragione di un intento vessatorio o comunque finalizzato a peggiorare la sua situazione lavorativa.

Ai fini di fornire un elenco di misure ritorsive, esemplificativo e non esaustivo, si riportano nella seguente tabella alcune casistiche, esemplificate nel D.Lgs. 24/2023 e/o nelle Linee guida A.N.AC. 2021.

Misure ritorsive nelle amministrazioni pubbliche

Esempi del D.Lgs. 24/2023	Esempi delle Linee guida A.N.AC. 2021
Licenziamento, sospensione o misure equivalenti	Irrogazione, o proposta di irrogazione, di sanzioni disciplinari ingiustificate
Retrocessione di grado o mancata promozione o note di merito negative o referenze negative	Graduale e progressivo svuotamento delle mansioni
Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro	Pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati
Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa	Valutazione della performance artatamente negativa
Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria	Ingiustificata, mancata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa
Coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo	Revoca ingiustificata di incarichi
Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole	Ingiustificato, mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto
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	Reiterato rigetto di richieste (ad es. permessi, ferie, congedi...)
Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine	Sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.
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	Ingiustificata, mancata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
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	Ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizio, della licenza del permesso, o ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata o ingiustificata ammissione ad una procedura e/o ingiustificata, mancata aggiudicazione di un appalto
Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi	
Annullamento di una licenza o di un permesso	
Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici	

Eventuali misure ritorsive vanno comunicate ad A.N.AC. che:

- effettua gli accertamenti previsti dalla normativa;

- irroga l'eventuale relativa sanzione amministrativa.

5.2 Tutela della riservatezza e conservazione

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse dal RPCT, salvo vi sia il consenso espresso del whistleblower.

Tale riservatezza è da estendersi anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Affinché la tutela della riservatezza possa aver luogo, è opportuno precisare che la segnalazione e la documentazione ad essa collegata:

- sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dalla L. 241/1990;
- sono escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. 33/2013.

Inoltre, il soggetto segnalato e presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Azienda, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy. Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D.Lgs. 196/2003.

Fermo restando che per tutta la durata della conservazione devono essere garantite adeguate misure di sicurezza per la protezione dei dati personali, l'art. 14, c. 1 del D.Lgs. 24/2023 dispone che *“Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione”*. Il medesimo articolo fornisce ulteriori indicazioni nei commi successivi per quanto concerne la modalità di conservazione delle diverse tipologie di segnalazione, così come indicato nella seguente tabella.

Modalità di conservazione della segnalazione nel D.Lgs. 24/2023

Riferimento al D.Lgs. 24/2023	Modalità di segnalazione	Contenuto della norma
Art. 14, c. 2	Linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrato	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della

		trascrizione con la propria sottoscrizione.
Art. 14, c. 3	Linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica vocale non registrato	La segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione con la propria sottoscrizione.
Art. 14, c. 4	Incontro e testimonianza orale con il personale addetto a ricevere la segnalazione	La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

Appare evidente che il punto centrale sia garantire il principio di trasparenza e l'idonea base giuridica al segnalante che, in ogni caso:

- fornisce un consenso preventivo alla raccolta dei dati della segnalazione;
- conferma il contenuto definitivo della segnalazione mediante apposita sottoscrizione.

6.- Tutele per il segnalato

La tutela della riservatezza circa l'identità del soggetto segnalato è garantita dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, pone in essere specifiche misure al fine di evitare la circolazione indebita di informazioni circa l'interessato, anche all'esterno dell'organizzazione. Il solo soggetto autorizzato al trattamento di tali dati è il RPCT, unico destinatario della segnalazione, a prescindere dalla modalità utilizzata. I dati relativi alla segnalazione sono oggetto di particolari misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.

7.- Responsabilità del segnalante

Il segnalante, a prescindere dalla modalità di segnalazione utilizzata, è consapevole delle sanzioni penali cui incorre in caso di dichiarazione mendace o contenente dati, documenti o fatti non rispondenti a verità, come previsto dall'art.76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.