



**Tecnopolo**  
Roma

## **PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI ED ILLECITI (WHISTLEBLOWING)**

Approvata con delibera del C.d.A. del 27 settembre 2023

**Società per il Polo Tecnologico Industriale Romano S.p.a. o "Tecnopolo S.p.a."**

via Ardito Desio 60 - 00131 Roma • t 06.41293531 • f 06.41404268 • w [tecnopolo.it](http://tecnopolo.it) • e [info@tecnopolo.it](mailto:info@tecnopolo.it)  
Cap. Soc. 93.956.016,00 i.v. • P.I. e C.F. 04976231003 • SdI SUBM70N • PEC [amministrazione@pec.tecnopolo.it](mailto:amministrazione@pec.tecnopolo.it)

## INDICE

<u>CONTESTO NORMATIVO .....</u>	<u>3</u>
<u>CHI PUÒ SEGNALARE.....</u>	<u>4</u>
<u>COSA SI PUÒ SEGNALARE .....</u>	<u>5</u>
<u>COSA NON SI PUÒ SEGNALARE .....</u>	<u>5</u>
<u>TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....</u>	<u>6</u>
<u>TUTELA CONTRO LE RITORSIONI .....</u>	<u>7</u>
<u>LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ .....</u>	<u>7</u>
<u>COME SI PUÒ SEGNALARE .....</u>	<u>8</u>
<u>CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE.....</u>	<u>8</u>
<u>DIVULGAZIONE PUBBLICA .....</u>	<u>8</u>
<u>CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE .....</u>	<u>9</u>
<u>SEGNALAZIONI ANONIME .....</u>	<u>9</u>
<u>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</u>	<u>10</u>
<u>RUOLO E COMPITI DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI .....</u>	<u>11</u>
<u>CONSERVAZIONE DEI DATI E DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI .....</u>	<u>13</u>
<u>INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE .....</u>	<u>13</u>
<u>MODIFICA DEL PTPCT E REVISIONE PERIODICA DELLA PROCEDURA .....</u>	<u>13</u>

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI ED ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

### Contesto normativo

Il presente documento illustra le procedure per il ricevimento delle segnalazioni di violazioni ed illeciti (cd. **Whistleblowing**) e per la loro gestione.

Lo strumento di segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico è stato introdotto in Italia dalla legge n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, la quale ha previsto una tutela del soggetto segnalante di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La legge n. 179/2017 *“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 poi ampliato l’ambito soggettivo di applicazione della disciplina *whistleblowing* includendo anche i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.

Il recente **D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (il **“Decreto Whistleblowing”**), in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e di disposizioni normative nazionali 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.

Il *“Whistleblower”* è, dunque, chi viene a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o ad un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo, svolgendo, in tal modo, un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di criticità o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.

Il Decreto Whistleblowing intende favorire dunque l’emersione degli illeciti diffondendo la cultura di Whistleblowing come importante presidio di legalità, prevenzione e contrasto alla corruzione, incentivando coloro che effettuano segnalazioni nel settore pubblico e in quello privato, proteggendone la riservatezza e preservandoli dai comportamenti ritorsivi.

Le disposizioni del Decreto Whistleblowing che riguardano i “soggetti del settore pubblico” si applicano anche a Tecnopolo in quanto società a controllo pubblico (ai sensi dell’art.2, comma 1, lettera m) del D.lgs. n.175/2016).

### Chi può segnalare

I destinatari della procedura legittimati a segnalare le violazioni e gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo sono:

- a) i dipendenti di Tecnopolo;
- b) i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- c) i lavoratori o i collaboratori dei fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore di Tecnopolo;
- d) i liberi professionisti e i consulenti;
- e) i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti);
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza.

La nuova normativa stabilisce che la segnalazione può essere effettuata:

- ✓ quando il rapporto giuridico è in corso;
- ✓ quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ✓ durante il periodo di prova;
- ✓ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

La normativa estende la tutela di riservatezza anche a soggetti diversi da coloro che effettuano le segnalazioni, le denunce e le divulgazioni pubbliche, i quali potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante/denunciante. È il caso:

- ✓ del facilitatore, ossia della persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- ✓ delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, del 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;
- ✓ dei colleghi di lavoro del segnalante, del denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo degli stessi e che hanno con tali persone un rapporto abituale e corrente;

- ✓ degli enti di proprietà del segnalante o per i quali questi lavora, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

### Cosa si può segnalare

La segnalazione, così come previsto dal Decreto, può avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- ✓ illeciti amministrativi, civili, penali, contabili;
- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG 231), qualora adottato;
- ✓ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, ad esempio, ai seguenti settori:  
appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; salute pubblica; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e Aiuti di Stato);
- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea.

### Cosa NON si può segnalare

La segnalazione non può riguardare:

- situazioni di carattere personale aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- violazioni di norme già disciplinate in via esclusiva e obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (ad esempio: segnalazioni in materia bancaria e di intermediazione finanziaria);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Sono inoltre esclusi dalle procedure Whistleblowing i seguenti ambiti, disciplinati dalle 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;
- d) difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- e) esercizio del diritto dei lavoratori.

## Tutela della riservatezza

La riservatezza dell'identità del whistleblower, delle persone coinvolte, ossia le persone menzionate nella segnalazione, alle quali la violazione è attribuita o persone comunque implicate nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente, nonché delle persone menzionate a qualsiasi titolo nella segnalazione, viene garantita in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è da riferirsi anche a tutti gli elementi della segnalazione - compresa l'eventuale documentazione allegata - dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione delle medesime persone.

La segnalazione del whistleblower è sottratta all'accesso agli atti previsto agli artt. 22 e seguenti della L.241/90, nonché all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.lgs. 33/2013.

Tuttavia, qualora la segnalazione venga effettuata a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge, e l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta al diritto di accesso.

L'identità e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità può essere rivelata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza **solo** nei casi in cui:

- 1) vi sia il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- 2) nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'addebito risulti fondato (in tutto o in parte) sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato. In tal caso dovrà essere inviata una comunicazione scritta al segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione ed occorrerà comunque il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Anche nel caso in cui - nelle procedure di segnalazioni interne o esterne - la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, per rivelare l'identità del segnalante dovrà essere inviata a quest'ultimo una comunicazione scritta che contenga le ragioni di tale rivelazione ed occorrerà il consenso espresso del segnalante alla rivelazione;
- 3) sia avviato un procedimento penale (alla chiusura delle indagini preliminari);
- 4) sia avviato un procedimento dinnanzi alla Corte dei Conti (alla chiusura della fase istruttoria).

Nei casi in cui sia accertata, con sentenza di primo grado, una responsabilità penale del segnalante a titolo di calunnia e di diffamazione o 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, la tutela alla riservatezza dell'identità del

segnalante/denunciante non viene garantita ed al segnalante/denunciante viene irrogata una sanzione disciplinare.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

### Tutela contro le ritorsioni

Nei confronti del segnalante, dei facilitatori, dei colleghi di lavoro, delle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo e degli enti di proprietà del segnalante, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le comunicazioni di misure discriminatorie o ritorsive devono essere inviate all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

A tale riguardo è opportuno che il segnalante fornisca elementi oggettivi da cui dedurre la consequenzialità tra la segnalazione effettuata e la ritorsione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsione atti quali il licenziamento, la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; le note di merito negative o le referenze negative; la 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; l'annullamento di una licenza o di un permesso.

Gli atti ritorsivi o discriminatori assunti in violazione del Decreto Whistleblowing sono nulli.

### Limitazioni della responsabilità

Il segnalante che diffonda informazioni coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio (che non rientrino tra le informazioni classificate; il segreto professionale forense e medico; deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla violazione della tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali o qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non è punibile quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per

ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse fosse necessaria per svelare la violazione e qualora la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata secondo le condizioni previste dall'art. 16 del Decreto.

Salvo che il fatto costituisca reato non si configura, per il segnalante, una responsabilità civile e/o penale per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

### Come si può segnalare

Il Decreto individua le seguenti modalità di trasmissione delle segnalazioni:

- ✓ canale interno
- ✓ canale esterno (gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC)
- ✓ divulgazione pubblica
- ✓ denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile

La segnalazione esterna e la divulgazione pubblica non costituiscono canali preferenziali di segnalazione e sono utilizzabili solo a determinate condizioni.

### Canale esterno di segnalazione

La segnalazione esterna all'ANAC può essere effettuata solo qualora:

- a) il canale interno non sia attivo o non sia conforme;
- b) la segnalazione interna non abbia avuto seguito;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica si esplica nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing se, al momento della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato



- riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - c) la persona segnalante 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.

### Canale interno di segnalazione

Tecnopolo ha predisposto, per la ricezione e gestione delle segnalazioni degli illeciti e segnatamente allo scopo di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, un canale interno su **piattaforma digitale** gestita dal fornitore Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. (**WhistleblowingIT**) e basata sul software open source GlobaLeaks, che utilizza uno specifico protocollo crittografico per la protezione delle informazioni scambiate attraverso la piattaforma.

Tra i principali vantaggi di questo strumento vi è la possibilità di effettuare segnalazioni in maniera riservata e di dialogare con il ricevente della segnalazione per approfondire ulteriormente la vicenda. La piattaforma risponde ai requisiti di tutela della riservatezza e del trattamento dei dati personali previsti dal Decreto Whistleblowing.

In particolare, i dati personali forniti nell'ambito della segnalazione, riferiti al segnalante, ai soggetti ritenuti responsabili dell'illecito e ad altre persone fisiche a vario titolo coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione (ad esempio, perché a conoscenza dei fatti) vengono trattati nel rispetto della normativa dettata dal Regolamento (UE) 2016/679 e del Codice Privacy, secondo quanto disciplinato nell'informativa sul trattamento dei dati allegata al presente documento e pubblicata sul sito web di Tecnopolo nell'apposita sezione.

La piattaforma WhistleblowingIT consente, altresì, di effettuare segnalazioni in forma anonima.

### Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime ricevute tramite canali interni, ove le stesse siano circostanziate, vengono trattate alla stessa stregua delle segnalazioni ordinarie, e non di whistleblowing (non godono delle tutele previste dal Decreto).

Le segnalazioni anonime e la relativa documentazione vengono registrate e conservate per cinque anni decorrenti dalla data di ricezione, rendendo possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante anonimo, successivamente identificato, comunichi di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione e possa beneficiare della tutela che il Decreto Whistleblowing garantisce.

### Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d) generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni che si fondano su voci, sospetti e informazioni che lo stesso segnalante sa di essere non veritiere.

Ai fini della tutela, non rilevano i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia. La focalizzazione sulle motivazioni, infatti, potrebbe rappresentare una strategia utilizzata per distogliere l'attenzione dai problemi segnalati e delegittimare, allo stesso tempo, chi segnala.

La segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore, il decoro personale e professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Segnalazioni in mala fede, ingiuriose, offensive, diffamatorie, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del segnalante e all'applicazione di sanzioni.

### Ruolo e compiti del gestore delle segnalazioni

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

La Società ha effettuato la suddetta individuazione – tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC contenute nelle Linee Guida di cui alla Delibera n.311 del 12/07/2023 in merito al requisito di autonomia che il gestore delle segnalazioni deve possedere – a conclusione del processo di valutazione sulla realtà organizzativa concreta della struttura che, attualmente, non dispone di una alternativa funzione aziendale caratterizzata da imparzialità e indipendenza.

Chi gestisce le segnalazioni

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

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità. Ad esempio:

- ✓ manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- ✓ accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Con “riscontro” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

Con “seguito” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Ad avviso dell’ANAC, spetta a chi gestisce la segnalazione compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.

Per lo svolgimento dell’istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, **avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato (oscuramento dei dati)**. Qualora, a seguito dell’attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l’archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisino elementi di fondatezza della segnalazione, è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all’interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Con riferimento al “riscontro” da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, **da rendersi nel termine di tre mesi**, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

### Conservazione dei dati e della documentazione inerente alle segnalazioni

Ai sensi dell'art. 14 del Decreto Whistleblowing, 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

### Iniziative di sensibilizzazione

Il RPCT intraprendono iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto del Whistleblowing mediante divulgazione e formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto ed il suo utilizzo.

### Modifica del PTPCT e revisione periodica della procedura

Il presente documento costituisce misura di prevenzione della corruzione ed in quanto tale forma parte integrante del PTPCT che, conseguentemente, viene aggiornato e pubblicato sul sito web aziendale.

Qualora, a seguito delle segnalazioni Whistleblowing, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza vigente, il RPCT propone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle già adottate nel presente documento ed inserite nel Piano (PTPCT).

La presente procedura potrà in ogni caso essere oggetto di revisione periodica approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Ultimo aggiornamento 27/09/2023