

## WHISTLEBLOWING

### Regolamento per la gestione delle segnalazioni

La nuova disciplina (Decreto Legislativo 24/2023) mira a proteggere le persone che segnalano violazioni capaci di ledere l'interesse o l'integrità aziendale. Si tratta di una protezione estremamente ampia in quanto si estende non solo al soggetto segnalante, ma anche ai cosiddetti facilitatori, ossia i soggetti preposti ad assistere il segnalante nel processo di segnalazione e- tra gli altri- i colleghi che operano abitualmente nel contesto lavorativo.

Al fine di garantire l'auspicato grado di protezione, l'Azienda Speciale Consortile B02 mette in atto una serie di adempimenti diretti a rendere effettiva la tutela. In particolare, ha attivato canali di segnalazione interna che garantiscono anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, del contenuto, dei documenti e delle persone comunque menzionate nella segnalazione.

**WHISTLEBLOWER** è chi conosce di un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo a una persona o a un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.

Sono legittimate a segnalare e godono delle tutele previste dalla normativa, le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico in qualità di:

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, e art. 3 d.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;
- Dipendenti degli Enti pubblici economici;
- Dipendenti 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.

Ai sensi del D.lgs. N. 24/2023, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e di seguito elencati:

- fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito;

- notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

Nel caso in cui un dipendente di un'amministrazione presti servizio presso un'altra P.A. in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe), la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o ad ANAC.

## **COSA SI PUÒ SEGNALARE**

**Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico** o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

**Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato** e che consistono in:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali;
- Violazioni di disposizioni normative Europee.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordati;
- i fondati sospetti.

**Cosa NON si può segnalare:**

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria 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;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (Es. segnalazioni bancarie e intermediazione finanziaria).
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonchè di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

## CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE

### Ragionevolezza

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

La protezione prevista dal D.lgs. N. 24/2023 non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge, al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga 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. Il Decreto 24/2023 indica, infatti, che la tutela si estende:

- 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 (art. 3, co. 4).

Il sopra citato Decreto fa anche 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.

## FINALITÀ DELLA SEGNALAZIONE - INTERESSE ALL'INTEGRITÀ DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per valutare la sussistenza o meno di tale requisito è opportuno dare rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione piuttosto che all'intenzione del segnalante.

Il contenuto della segnalazione, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

## MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno: [Segnalazioni illeciti](#), [Informativa Privacy](#) (da linkare)
- Canale esterno gestito da ANAC;
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

#### ATTENZIONE:

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

La Divulgazione pubblica può essere realizzata fermo restando le previsioni dell'aggiornamento del Codice di comportamento ai sensi del DPR n. 81/2023 Art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media): fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità».

Il Decreto 24/2023 riconosce inoltre ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi all'Autorità giudiziaria o contabile, per inoltrare una denuncia. In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle Linee guida n. 469/2021, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di Pubblico Servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo – ai sensi del combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Tali segnalazioni potranno essere effettuate anche con le seguenti modalità: la gestione delle segnalazioni interne è in capo al RPCT e all'Ufficio Whistleblowing (staff di supporto al RPCT) ai fini della ricezione e della presa in carico delle stesse e di una prima attività di verifica e di analisi.

Qualora la segnalazione sia presentata al superiore gerarchico, ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013, non può essere considerata di whistleblowing.

Il canale di segnalazione interna consente di effettuare segnalazioni:

- in forma scritta cartacea utilizzando il modulo presente sul sito ovvero attraverso la piattaforma informatica online presente sul sito web aziendale;
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;

Per quanto attiene alle segnalazioni:

- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. In questo caso, previo consenso della persona segnalante (ai sensi il par.4 dell'art.14 del DLGS 24/2023), si potrà registrare il colloquio su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o sarà redatto un verbale nel corso dell'incontro con il personale autorizzato. In caso di verbale la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'amministrazione la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il D.P.R. n. 62/2013 prevede che la segnalazione possa essere presentata al superiore gerarchico. Si precisa che tale segnalazione non può essere considerata di whistleblowing e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal d.lgs. n. 24/2023.

Il Gestore delle segnalazioni deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione entro 30 giorni.

Le segnalazioni anonime acquisite tramite i previsti canali interni saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Questa Amministrazione procederà comunque alla registrazione delle segnalazioni anonime ricevute e alla conservazione della relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione delle suddette, 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.

## COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'acquisizione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

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 possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

## MISURE DI PROTEZIONE

### *PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DELLE PERSONE SEGNALANTI*

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;  
La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

## PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Trattamento di Dati Personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni saranno trattati da dipendenti dell'Ufficio «Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza» - «RPCT» specificamente vincolati all'obbligo di riservatezza, con espresso divieto di rivelazione - a persone diverse da quelle specificamente autorizzate - dell'identità del segnalante, in assenza del suo consenso espresso. Previamente individuati e nominati quali « Delegati o "Autorizzati" al trattamento, a tali dipendenti sono impartite idonee istruzioni in ordine a misure, accorgimenti, modus operandi, tutti volti alla concreta protezione dei dati personali. La possibilità di accedere ai dati è limitata ai soli soggetti effettivamente legittimati.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente, secondo il principio di "**Minimizzazione dei Dati**" di cui all'art.5 co.1 lettera C del GDPR.

I soggetti che trattano i dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, operano nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 (privacy by design e by default) del Regolamento UE 2016/679. L'ente - PA garantisce la protezione dei dati personali di coloro che interagiscono con le sue strutture. A tal fine, l'Azienda Speciale Consortile B02, "Titolare" del Trattamento" Le fornisce notizie sulle modalità con le quali vengono trattati i Dati Personali che riguardano la sua persona consultando specifica Informativa ([Vedi Link Allegato](#)) secondo quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679.

## DEFINIZIONE DI RITORSIONE

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

## **PROTEZIONE DA RITORSIONI ESTESA AD ALTRI SOGGETTI**

### **TIPOLOGIE**

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

## **PERDITA DELLE TUTELE**

Le tutele non sono garantite 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 tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Si allega:

- [Delibera ANAC n° 311 del 12/07/23 \(Linee Guida Whistleblowing\)](#)

#### **Riferimenti normativi:**

Con la l. n. 190/2012 ("Legge anticorruzione") è stata introdotta nell'ordinamento italiano la prima forma di tutela espressa della figura del WB, seppur circoscritta al settore del pubblico impiego.

All'art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001 ("TU Pubblico Impiego") si è delineata la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, prevedendo:

- tutela del posto di lavoro: il pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- tutela dell'identità del segnalante: viene stabilito che l'identità del segnalante non può essere rivelata nell'ambito del procedimento disciplinare senza il suo consenso, con due rilevanti eccezioni:
- la contestazione dell'addebito disciplinare contro la persona oggetto della segnalazione sia fondata esclusivamente sul contenuto della segnalazione stessa;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per ragioni di difesa del segnalato.

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata «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», all'art. 54 -bis rileva quanto segue:

- l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione;
- la valorizzazione del ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni;
- il sistema generale di tutela e protezione del segnalante che comprenda la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione;
- la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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".

Si rammenta che le segnalazioni pervenute al presente canale e le denunce all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14 luglio 2023 continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazioni e per i soggetti privati in materia di whistleblowing.