



ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE
ALESSANDRO VOLTA

Costruzioni Ambiente Territorio (diurno e serale) - Liceo Artistico
Amministrazione Finanza Marketing (serale)
Istruzione domiciliare e ospedaliera

VIA ABBIATEGRASSO, 58 - 27100 PAVIA - TEL: 0382.526352
Email: pvis006008@istruzione.it - pvis006008@pec.istruzione.it
<https://www.iisvoltapavia.it/> CF 80008220180 codice IPA UFC11F



Ministero dell'Istruzione e del Merito

Pavia, 23 settembre 2024

Circolare n. **22**

A TUTTO IL PERSONALE
ALL'ALBO
AD AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Oggetto: Segnalazione di illeciti da parte del pubblico dipendente. Nuove disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 24/2023, attuativo della direttiva europea n. 1937/2019, in materia di *whistleblowing*

Il [D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, costituisce il provvedimento attuativo della *Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*". Secondo il disposto normativo, l'ANAC ha adottato apposite [Linee Guida, approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311](#), relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Il decreto 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione di illeciti e delle tutele riconosciute ai segnalanti.

La presente informativa, in conformità alle indicazioni del D.Lgs. 24/2023, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione di illeciti e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sintetizza le previsioni normative.

Che cos'è il whistleblowing

Il **whistleblowing** è un termine di origine anglosassone che si riferisce a un processo in cui i dipendenti di un'organizzazione, sia pubblica che privata, segnalano a specifici individui o entità (come le forze dell'ordine o le autorità pubbliche) possibili frodi, reati, illeciti o comportamenti irregolari commessi da altri membri dell'organizzazione. Colui che opera la segnalazione è chiamato whistleblower richiamando l'immagine di colui che attiva l'allarme, con un metaforico fischietto, sull'operato dei colleghi della organizzazione di appartenenza.

I dipendenti, in senso ampio, sono spesso le prime persone a venire a conoscenza di situazioni di rischio all'interno dell'organizzazione e quindi sono in grado di segnalarle tempestivamente, prima che si verifichino danni. Lo scopo del whistleblowing è consentire alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rivelando situazioni di rischio o danni e contribuendo alla prevenzione e alla repressione di eventuali illeciti.

Una gestione efficace del whistleblowing non solo aiuta a individuare e contrastare

possibili comportamenti illeciti, ma contribuisce anche a diffondere una cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni.

Inoltre, favorisce un clima di trasparenza, partecipazione e senso di appartenenza tra i dipendenti, superando la paura di subire ritorsioni da parte della direzione o dei colleghi, o di vedere ignorata la propria segnalazione.

Il whistleblower in ambito pubblico

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro (whistleblower) è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

Tali sollecitazioni sono state recepite dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, co. 51, che introduce l'art. 54-bis nel D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", prevedendo che:

«fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari
- il controllo che il Dipartimento della funzione pubblica deve esercitare su eventuali procedimenti disciplinari discriminatori
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 "nuove norme sul procedimento amministrativo".

Chi può segnalare:

- ✓ Dipendenti pubblici
- ✓ Lavoratori autonomi che svolgono attività presso la PA
- ✓ Collaboratori e liberi professionisti che svolgono la propria attività presso la PA
- ✓ Volontari e tirocinanti

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.

Canali di segnalazione:

- ✓ interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- ✓ esterno (ANAC);
- ✓ divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- ✓ denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Scelta del canale di segnalazione

La scelta del canale di comunicazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower, ma, in via prioritaria, è favorito l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di specifiche condizioni è possibile utilizzare uno degli altri canali possibili.

I segnalanti possono utilizzare il **canale esterno (ANAC)** quando:

- ✓ non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- ✓ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ✓ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- ✓ a persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- ✓ 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;
- ✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ✓ 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.

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.

Modalità

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica).

Valutazione dell'interesse pubblico e dell'interesse personale del segnalante

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato; i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Cosa fa l'ANAC

- ✓ dà avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- ✓ mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- ✓ dà riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- ✓ comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

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 è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- ✓ Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- ✓ Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Cosa si intende per 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.

Competenza ad accertare la ritorsione

- ✓ 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.

Prova della ritorsione

- ✓ 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

- ✓ 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 punibilità dei segnalanti

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.

Misure di sostegno ai segnalanti

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.

Sanzioni applicabili da ANAC:

- ✓ da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- ✓ da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ✓ da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

A chi inviare la segnalazione interna

Con la Delibera n. 430/2016, l'ANAC ha individuato nel Direttore Generale dell'Ufficio scolastico regionale il Responsabile della prevenzione della corruzione per le istituzioni scolastiche, al quale vanno inviate le segnalazioni di fatti che configurano ipotesi di corruzione, limitatamente alle scuole.

Pertanto, Docenti, Personale ATA, Dirigenti scolastici o altri pubblici dipendenti che abbiano assistito a illeciti o a negligenze o ne siano venuti a conoscenza in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa possono inviare la segnalazione scrivendo alla casella di posta certificata drpi@postacert.istruzione.it

L'Amministrazione che riceve la segnalazione è tenuta ad assicurare la riservatezza dell'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando

contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In ogni caso è garantita, da parte dell'Amministrazione ricevente, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per la legge.

Canale di segnalazione esterna (ad ANAC)

- ✓ È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente link:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

- ✓ Registrando la segnalazione su questo portale, si otterrà un codice identificativo univoco, "**key code**" (da conservare), che si dovrà utilizzare per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

A questo link si potrà prendere visione del testo completo:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023;024>

Lo stesso sarà pubblicato in Amministrazione Trasparente, sezione "disposizioni generali", sotto-sezione livello 2 "atti generali: riferimenti normativi su organizzazione e attività".

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.* (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sq>

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.*

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

La presente informativa è pubblicata sul sito del Ministero dell'istruzione e del merito, ai sensi dell'articolo 5, comma 1 *lett. e)* del D.Lgs. 24/2023.

Si allega:

- il modulo per la segnalazione con il canale interno
- regolamento ANAC per le segnalazioni esterne

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Paola Bellati

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 39/1993