

Ufficio del RPCT

Al Direttore
Ai Dirigenti/ Quadri
AL personale dipendente

E.p.c. Al Presidente del CDA

Oggetto: direttiva sul whistleblowing adeguata alla Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025. Attivazione/Aggiornamento delle procedure interne di segnalazione – Obiettivo strategico 2026

La direttiva comunitaria 2019/1937 di recente recepimento, grazie al **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 pubblicato in GU n. 63 il 15 marzo 2023**, prevede oggi che le tutele siano estese, nel settore privato come in quello pubblico, a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (art. 3, d.lgs. n. 24/23).

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato

Con la presente direttiva quale atto organizzativo si intende:

- a) chiarire i principi ispiratori dell'istituto nonché il ruolo dei soggetti tenuti a ricevere ed istruire le segnalazioni;
- b) descrivere l'iter che la società ha seguito per l'attivazione delle procedure interne di segnalazione le modalità di gestione delle segnalazioni di sospette attività corruttive da parte dei dipendenti della società nonché dei lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi in favore della società.;
- c) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione, dell'identità di eventuali soggetti indicati.

La presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l'anonimato, dell'identità del segnalante.

Termini e definizioni

PTPCT: ai sensi della legge n. 190/2012 la società adotta ogni anno un Piano triennale di prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, destinatario della segnalazione e soggetto autorizzato per legge al trattamento dei dati del segnalante e del segnalato;

ODV: Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001. Destinatario di segnalazioni solo relative a condotte o sospette condotte illecite, non conformi al MODELLO 231, al CODICE ETICO e alle procedure in uso all'interno della società.

Whistleblower: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, 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 è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Modalità di segnalazione

La Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 impone per la prima volta un passaggio obbligato di informativa alle sigle sindacali per quanto concerne l'attivazione e/o l'aggiornamento del canale interno di segnalazione prima della approvazione definitiva tramite atto organizzativo

Per tali motivi a mezzo pec la società ha provveduto ad inviare l'informativa alle RSU, assegnando un termine di 7 giorni per dare la possibilità di richiedere chiarimenti e/o incontri.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del soggetto preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

Il sistema whistleblowing di Consac Gestioni Idriche SPA presenta i seguenti elementi caratterizzanti:

Forma scritta in modalità digitale e cartacea

- a) presenza di un canale interno per la segnalazione raggiungibile tramite il portale <https://consac.segnalazioni.net/> e attraverso il sito internet <https://www.consac.it/>, il quale assicura, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- b) presenza di modulo cartaceo pubblicato sul sito istituzionale: <https://www.consac.it/wp-content/uploads/Modulistica/Whistleblowing/Modulo%20Whistleblowing.pdf>, utilizzabile da chi desideri inviare una segnalazione in modalità cartacea con protocollazione riservata **in doppia busta** (la prima busta contenente i dati identificativi della persona segnalante; la seconda, con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" indirizzata al gestore della segnalazione)

Forma orale: tramite incontro diretto con l'RPCT, gestore delle segnalazioni e redazione del relativo verbale

Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II del Codice Penale (“Dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione”), ma anche a tutte le situazioni in cui il whistleblower, in ragione della propria attività lavorativa, riscontri l’abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzia un malfunzionamento della società a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

In particolare, possono essere segnalate le seguenti condotte illecite:

- a. Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere;
- b. Cattiva gestione delle risorse;
- c. Incarichi e nomine illegittime;
- d. Appalti illegittimi;
- e. Selezioni illegittime;
- f. Conflitto di interessi;
- g. Mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- h. Adozione di misure discriminatorie da parte della società;
- i. Ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali

A tali condotte vanno in generale aggiunte a seguito di recepimento della **direttiva comunitaria 2019/1937**, segnalazioni relative a 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.

Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a. Direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell’ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa;
- b. Indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Segnalazioni anonime

La legge tutela la riservatezza della identità del segnalante e non l’anonimato.

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l’eventuale tutela legale, oltre alla priorità della gestione.

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni verranno istruite secondo l’ordine cronologico di ricezione e tenendo in considerazione la gravità dei fatti segnalati.

In tali termini verranno pertanto istruite per prime le segnalazioni pervenute non in forma anonima, poi quelle pervenute in forma anonima successivamente integrate con le generalità del segnalante, ed infine quelle pervenute in forma anonima e non integrate, neppure successivamente, con le generalità del segnalante.

Istruttoria della segnalazione interna

Spetta al RPCT compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo, che si riferisce a una attività “di verifica e di analisi” e non di accertamento sull’effettivo accadimento dei fatti.

Il RPCT rilascia alla persona segnalante:

- a) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce 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;

Non spetta, infatti, 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. Ciò in linea con le indicazioni già fornite nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018.

Qualora l’ RPCT dovesse rilevare che la segnalazione rientra tra quelle rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 ne dà comunicazione al segnalante e contestualmente all’OdV entro 7 giorni; in tal caso, l’OdV, procede nell’istruttoria e tiene aggiornato il RPCT circa l’esito dell’istruttoria.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni all’amministrazione, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all’identità del segnalante.

Resta in ogni caso salva la possibilità di trasmettere la segnalazione all’ANAC e/o alle Autorità Giudiziarie competenti.

.

Tutela dell’identità del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione

L’identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge.

Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della società.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui è ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

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. **Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie.**

Divieto di ritorsioni

Il decreto n. 24/2023 in senso innovativo prevede, a tutela del whistleblower, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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”*. Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche *“solo tentata o minacciata”*.

I whistleblower non possono subire ritorsioni tra le quali è possibile *annoverare il licenziamento, la sospensione; 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; le note di merito 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'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici..*

E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Una volta che il segnalante dichiara di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, **spetta al datore di lavoro (in questo caso alla società) l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione. L'inversione dell'onere della prova non opera nei casi in cui a lamentare una ritorsione sia un soggetto diverso dal segnalante : il riferimento è al facilitatore, al collega d' ufficio, ovvero a tutti quei soggetti richiamati nell' art 3 c. 5 del d.lgs. n. 23/24.**

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

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

Divieto del diritto di accesso

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n.241/1990, nonché al diritto di accesso civico e generalizzato di cui al D.lgs. 33/2013.

La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

Responsabilità del whistleblower

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (risarcimento per danno illecito).

Sono, invece, fonte di responsabilità, in sede disciplinare le violazioni della disciplina *whistleblowing* per coloro che:

- hanno commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza;
- non hanno istituito il canale di segnalazione, non hanno adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero hanno adottato procedure non conformi alle previsioni del decreto;
- non hanno svolto le attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

La gestione delle segnalazioni esterne ad ANAC

Tramite piattaforma informatica messa a disposizione da Anac o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole.

L'Anac deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

La Delibera ANAC n. 479 ha modificato la linea guida n. 311 del 12 luglio 2023 sulle procedure di segnalazione esterna all' Autorità.

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non e' prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato, non e' conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. n. 20/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Conservazione e monitoraggio delle informazioni

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 di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Il RPCT rende conto nella relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Diffusione della procedura

La presente direttiva viene diffusa a tutti i dipendenti attraverso la sua trasmissione all'indirizzo di posta elettronica di ciascun dipendente a firma del R.P.C.T.

RPCT