



MINISTERO DELLA DIFESA
STRUTTURA DI SUPPORTO AL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING* RIGUARDANTI IL
“CANALE INTERNO” DI SEGNALAZIONE DEL MINISTERO DELLA
DIFESA**

(DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023 N. 24)

INDICE

PARTE PRIMA

QUADRO NORMATIVO E REQUISITI SOGGETTIVI E OGGETTIVI..... 1

1.1. QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE DI RIFERIMENTO	1
1.2. PREMESSA.....	2
1.3. OGGETTO E FINALITÀ.....	3
1.4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	4
1.5. ESCLUSIONE DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL D. LGS. 24/2023	5
1.6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO.....	6
1.7. DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER IL PERSONALE MILITARE DELLE FORZE ARMATE E DELL'ARMA DEI CARABINIERI.....	7

PARTE SECONDA

LA GESTIONE DEL “CANALE INTERNO” 9

2.1. TIPI DI SEGNALAZIONE.....	9
2.2. “IL CANALE INTERNO”.....	9
2.3. LE MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE SUL “CANALE INTERNO” : L'APPOSITA PIATTAFORMA TELEMATICA.....	11
2.4. L'IMPORTANZA DEL RICORSO AL “CANALE INTERNO” E IL RICONOSCIMENTO DELLE TUTELE SPECIFICHE PER IL “WHISTLEBLOWING”	11
2.5. LA SEGNALAZIONE PRESENTATA TRAMITE POSTA ELETTRONICA: POSSIBILI RISCHI PER LA RISERVATEZZA DEI DATI.	12
2.6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI NEL MINISTERO DELLA DIFESA	12
2.7. L'EVENTUALE CONFLITTO DI INTERESSE IN CAPO AL GESTORE/R.P.C.T.	13
2.8. LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI E IL CONSEGUENTE OBBLIGO DI ASTENSIONE.....	13
2.9. IL CONFLITTO DI INTERESSI DEL R.P.C.T. E LA SUA SOSTITUZIONE TEMPORANEA	14
2.10.I SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LA SEGNALAZIONE	14
2.11.L'ILLECITO SEGNALABILE.....	14
2.12.IL LEGAME DELLA SEGNALAZIONE CON IL CONTESTO LAVORATIVO.....	15
2.13.L'ATTIVITA' DEL GESTORE E LE FASI DEL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE	16
2.14.L'ATTIVITA' ISTRUTTORIA E IL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO E DI TUTELA DELLA RISERVATEZZA	19
2.15.LE CONSEGUENZE DELL'INERZIA COLLABORATIVA DEL SEGNALANTE.....	19

2.16.L'ATTIVITA' DEL RPCT A VALLE DELLA CHIUSURA DELL'ISTRUTTORIA	19
2.17.LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE E LA SUA CANCELLAZIONE	20
2.18.LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL R.P.C.T. E LA PARTECIPAZIONE ALL'ITER ISTRUTTORIO	20
2.19.LA SEGNALAZIONE TRASMESSA A SOGGETTO INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE DIFESA NON COMPETENTE A TRATTARLA.....	21
2.20.LA SEGNALAZIONE TRASMESSA A SOGGETTO INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE DIFESA E A UN SOGGETTO ESTERNO A QUESTA	22
2.21.LA "DIVULGAZIONE PUBBLICA" PERVENUTA AL RPCT	22
2.22.OBBLIGHI PRESENTI NEL "CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL MINISTERO DELLA DIFESA" IN MATERIA DI TUTELA DEL "WHISTLEBLOWING"	23
2.23.INVIO DEGLI ATTI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (PENALE O GIUSCONTABILE)	23
2.24.SEGNALAZIONI ANONIME	23
2.25.LA SEGNALAZIONE PRIVA DEI REQUISITI DEL D. LGS. 24/2023.....	24
2.26.LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE E I RELATIVI PRESUPPOSTI.....	24

PARTE TERZA

ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELE PER IL SEGNALANTE. 26

3.1. II "CANALE ESTERNO"	26
3.2. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	26
3.3. ADEMPIMENTI DEI COMANDI/ENTI IN TEMA DI PUBBLICITÀ E FORMAZIONE.....	27
3.4. RISERVATEZZA E PRIVACY	27
3.5. MISURE DI PROTEZIONE	29
3.6. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI	30
3.7. SEGNALAZIONE DI EVENTUALI RITORSIONI.....	30
3.8. INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA.....	31
3.9. SANZIONI.....	31
3.10.SEGNALAZIONI CONTENENTI NOTIZIE DI REATO O DI DANNO ERARIALE	32
3.11.ABROGAZIONI.....	32

PARTE PRIMA

QUADRO NORMATIVO E REQUISITI SOGGETTIVI E OGGETTIVI

1.1. QUADRO NORMATIVO E REGOLAMENTARE DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo e regolamentare di riferimento in materia di “whistleblowing” è costituito da:

- legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione»;*
- legge 30 novembre 2017, n. 179 *«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»;*
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *«Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;*
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *«Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;*
- D.M. Difesa 10 luglio 2024 *«Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa»;*
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *«Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»*, e ss.mm.ii.;
- 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;
- decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) *«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. (Decreto whistleblowing)»;*
- delibera ANAC del 12 luglio 2023, n. 311, *«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» e successive modifiche e integrazioni;

- delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025, *«Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione»;*
- delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 recante *«Modifica ed integrazione della 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».*

1.2. PREMESSA

L’ANAC, a mente dell’art. 10 del D. Lgs. 10.03.2024 n. 23, è titolata ad adottare: *“le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne”*. Le Linee Guida emanate da ANAC a valle dell’emanazione del D. Lgs. 24/2023 sono costituite dalla Delibera n. 311 del 12.07.2023, che contiene le *“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”*. La Delibera in parola, oltre alla disciplina delle “segnalazioni esterne” (ossia quelle indirizzate direttamente ad ANAC), ha disciplinato (in via transitoria) la gestione delle “segnalazioni interne”¹, ossia quelle indirizzate al RPCT del Ministero della Difesa, per quanto rileva in questa sede. Recentemente, quindi, con Delibera 478 del 26 novembre 2025, *«Linee Guida n. 1 – Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione»* (nel prosieguo “Linee Guida n. 1/25”), l’Autorità prefata ha disciplinato la gestione del “canale interno”. Tuttavia, per la gestione completa di questo, non sono sufficienti i soli riferimenti della Delibera 478/2025. Infatti, in questa, è dato leggere² che: *“Le presenti LLGG non sostituiscono né modificano le disposizioni contenute nella richiamata delibera ANAC n. 311/2023³. Esse, piuttosto, come detto, le integrano e le completano al fine di armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal decreto legislativo n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del whistleblower”*.

Anche nelle presenti Linee Guida, quindi, vengono operati dei riferimenti alla Delibera 311/2023, allo scopo di pervenire a una maggior attenzione nella gestione delle segnalazioni di illecito.

¹ Ciò in quanto, a mente dell’art. 8 (comma 1 – lettera a) del D. Lgs. 24/2023, ANAC fornisce: *“a qualsiasi persona interessata informazioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna”*.

² Pagina 7.

³ Aggiornate recentemente (in minima parte) con Delibera n. 479 del 26.11.2025.

Attualmente, sul sito istituzionale di ANAC, è possibile consultare la Delibera 311/2024 in “versione unitaria”, ossia aggiornata alle Delibere citate in precedenza.

1.3. OGGETTO E FINALITÀ

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24⁴ ha recepito nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative, nazionali o dell’Unione Europea, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’Amministrazione. Il provvedimento, in vigore dal 15 luglio 2023, raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dell’istituto, introducendo rilevanti novità in ordine all’ambito di applicazione oggettivo e soggettivo, al catalogo delle violazioni oggetto di segnalazione, al perimetro della protezione offerta (incentrato sulla tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e sul divieto di ritorsioni nei suoi confronti), alla procedura di segnalazione.

La novità legislativa impone, quindi, la necessità di adottare *Linee guida* con l’obiettivo di:

- fornire utili indicazioni ai fini dell’interpretazione delle disposizioni, con particolare riferimento all’ambito soggettivo e oggettivo di applicazione e alle condizioni della tutela;
- proporre un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni;
- fornire indicazioni in ordine alle misure che è opportuno predisporre per tutelare la riservatezza dell’identità dei segnalanti.

Al riguardo, giova evidenziare fin da subito che le condotte illecite segnalate devono fare riferimento a situazioni o notizie di cui il denunciante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, o perché apprese in virtù dell’ufficio rivestito o perché comunque acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono, invece, meritevoli di considerazione e tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l’Amministrazione o l’Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. La segnalazione, pertanto, deve essere conforme a buona fede, intesa quale lealtà e correttezza e non deve essere il mezzo per il perseguimento di meri scopi individuali.

In estrema sintesi, l’istituto in questione si caratterizza per la previsione di misure che, con diversa gradazione, mirano a proteggere la divulgazione dell’identità del segnalante, allo scopo di prevenire la messa in opera di azioni discriminatorie nei confronti dello stesso. Pertanto, in linea di principio, l’identità del segnalante non può essere rivelata.

⁴ Pubblicato nella G.U., serie generale, n. 63 del 15 marzo 2023.

Occorre evidenziare che la gestione della segnalazione garantisce la riservatezza circa l'identità del *whistleblower*, pur rimanendo, comunque, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria⁵.

Inoltre, l'eventuale archiviazione del procedimento penale instaurato a seguito della segnalazione non è di per sé elemento idoneo a determinare il venir meno delle tutele riconosciute, non contenendo l'accertamento della responsabilità penale e/o civile del *whistleblower* nelle forme richiamate dalla norma in questione. La segnalazione in sé resta, quindi, sottratta al diritto di accesso, fermo restando, comunque, la possibilità per i soggetti che lamentino una lesione della propria reputazione od onore di denunciare il *whistleblower*, sulla base degli esiti del procedimento penale. Per quanto sopra, tali garanzie di anonimato possono essere superate al verificarsi di determinate condizioni, originate dal sopraggiungere di un interesse oggetto di maggior tutela. In particolare, nell'ambito del procedimento penale che può conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante “è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale”⁶.

Il Responsabile si riserva di adottare successivi atti di indirizzo anche in aggiornamento delle presenti *Linee guida*, alla luce degli interventi normativi e giurisprudenziali che dovessero emergere in fase di attuazione del nuovo istituto.

1.4. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO⁷

Con l'ultimo intervento normativo, il Legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti e/o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato le fattispecie potenzialmente oggetto di violazione.

Pertanto, la segnalazione deve riguardare:

- violazioni di disposizioni normative nazionali⁸;
- violazioni di disposizioni normative europee⁹;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea¹⁰;

⁵ Ai sensi del Codice penale e dell'articolo 2043 del Codice civile.

⁶ In breve, tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari “*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*”.

⁷ Sui requisiti “oggettivi” della segnalazione, vedasi Delibera ANAC n. 311/2023, Parte prima, Para 2.

⁸ Illeciti amministrativi, contabili, civili, penali, condotte illecite ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

⁹ Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, richiamati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937. Si tratta di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità di prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

¹⁰ Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), da ultimo modificato dall'art. 2 del trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 e ratificato dall'Italia con legge 2 agosto 2008, n. 130.

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (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 relativi a violazioni di cui all'allegato al D.lgs. 24/2023, atti che riguardano violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o il mercato interno, in particolare per quanto concerne la concorrenza, gli aiuti di stato, imposte societarie.

1.5. ESCLUSIONE DALL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL D. LGS. 24/2023

A mente dell'art. 1 (comma 2 – lettere a, b e c) del D. Lgs. 24/2023, sono escluse dall'applicazione dell'istituto: *“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”*. Inoltre, sono escluse le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti siano riconducibili al diritto dell'Unione. Sono, altresì, escluse dall'istituto le informazioni classificate. Sono parimenti escluse le notizie prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico e/o acquisite sulla base di indiscrezioni e/o vociferazioni scarsamente attendibili. Infine¹¹, si ritiene utile evidenziare che, contrariamente alla precedente disciplina: *“Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)”*. Inoltre, per quanto riguarda, le richieste basate su interessi di natura personale, ANAC¹² evidenzia che: *“Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato”*.

La Corte di Cassazione¹³ ha evidenziato che: *“L'istituto del cd. whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative*

¹¹ Vedasi Delibera n. 311/2023, Parte prima, para 2.1 ma anche il Considerando n. 43 della Direttiva (UE) 1937/2019.

¹² Vedasi Delibera 311/2023, Parte prima, para 2.1.1, concetto ribadito anche nel successivo para 2.1.3.

¹³ Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 27.01.2025 n. 1880

e da altre procedure”. Anche precedentemente, la stessa Corte¹⁴ ha avuto modo di precisare che l’istituto in parola non può essere utilizzato quale strumento schermo per far valere intenti di natura personale. Anche il Giudice amministrativo¹⁵ ha sottolineato che non possa considerarsi riconducibile all’istituto in parola la segnalazione che: *”non sia in alcun modo orientata a promuovere anche l’integrità della pubblica amministrazione ma sia finalizzata solo a generare pressioni sul datore di lavoro al fine di perseguire un interesse privato del lavoratore, ovvero abbia un carattere del tutto strumentale e non in linea con la ratio dell’art. 54-bis, che, se da un lato non richiede il disinteresse del segnalante, certamente presuppone la «buona fede» della segnalazione.* Anche in altra sede¹⁶ si è precisato che: *“l’istituto del whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative e da altre procedure”.*

1.6. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO¹⁷

Il D. Lgs. 24/2023 amplia notevolmente, rispetto alla precedente normativa, i soggetti cui, all’interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, prevedendo l’applicabilità dell’istituto non solo a tutti *“i soggetti del settore pubblico”* e ai *“dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*¹⁸, ma anche a una serie di soggetti che si trovano a operare o a venire in contatto con la PA.

In particolare:

- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile e all’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

¹⁴ Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 27.06.2024 n. 17715

¹⁵ TAR Lazio, I[^] quater, 19.04.2023 n. 6775 che riporta, in senso conforme, TAR Lazio, I quater, n. 235/2023 e C.d.S., V, 04.11.2022 n. 9694

¹⁶ TAR Campania, VI[^], 06.02.2020 n. 7002 che riporta, in senso conforme, TAR Campania, VI[^], 23.05.2018 n. 3880

¹⁷ Per approfondimenti, vedasi Delibera n. 311/2023 (Parte prima) che contiene adeguate informazioni su tutti i soggetti che godono, a vario titolo, di protezione.

¹⁸ Con tale locuzione si comprendono, nello specifico:

- 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 delle Autorità amministrative indipendenti;
- 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).

- 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;
- gli azionisti e le 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 o del settore privato.

Le tutele assicurate al segnalante (vedasi infra) vengono riconosciute anche:

- a. quando il rapporto giuridico di cui all'art. 3, comma 3, del D.lgs. 24/2023 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Quindi, la segnalazione potrebbe giungere anche da personale cessato dall'incarico o dal servizio, a condizione che l'oggetto della segnalazione riguardi violazioni di cui si è avuta notizia/conoscenza nel corso del servizio attivo.

Come noto, il D. Lgs. n. 24/2023 ha esteso la tutela attribuita al segnalante anche a una serie di soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, anche indirette, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante¹⁹:

- a) i facilitatori, ossia eventuali persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione ed operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante stesso;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

1.7. DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER IL PERSONALE MILITARE DELLE FORZE ARMATE E DELL'ARMA DEI CARABINIERI

Con riferimento al personale militare delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri, occorre segnalare che il Consiglio di Stato²⁰, intervenuto sull'applicabilità dell'istituto del *whistleblowing* alle

¹⁹ Cfr. art. 3, co. 5, lett. da a) a d), del D. Lgs. n. 24/2023.

²⁰ Vedasi parere n. 1485/2023, espresso dalla I^a Sezione del Consiglio di Stato

Forze armate e di polizia in relazione all'art. 1, co. 4 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, sottolineando la specificità di tali ordinamenti e la loro funzionalità alla tutela della "sicurezza nazionale", riconosciuta di esclusiva competenza statale dal diritto dell'Unione Europea, affermando, per tali ragioni, la salvaguardia dell'applicazione delle corrispondenti normative di settore, le quali *"rispetto alle disposizioni in materia di whistleblowing, non possono ritenersi recessive o comunque derogate"*.

Da ciò discende che la tutela apprestata dalla normativa sul *whistleblowing* non fa venir meno gli obblighi di informazione e di relazione gerarchica, previsti e disciplinati a garanzia del corretto ed efficace svolgimento della funzione militare e di polizia, con particolare riferimento all'obbligo:

- per tutti i militari, di:
 - osservare le previsioni di cui agli artt. 100 e 177 c.p.m.p. con conseguente obbligo di rapporto ai propri superiori;
 - comunicare alla linea gerarchica ogni evento occorso e che possa avere riflessi sul servizio, ai sensi dell'art. 748, co. 5, lett. b) TUOM;
 - predisporre apposito rapporto ricorrendo ipotesi di danno erariale da trasmettere per via gerarchica al Comandante dell'organismo, come disposto dall'art. 452 TUOM;
 - relazionarsi correttamente con i superiori secondo le prescrizioni di cui agli artt. 715 e 735 TUOM;
- per tutti gli Ufficiali e Agenti di Polizia Giudiziaria²¹, di comunicare la notizia di reato al Pubblico Ministero ai sensi dell'art. 347 c.p.p., osservando anche le particolari modalità previste dall'art. 237 TUOM;
- di assicurare le funzioni di polizia giudiziaria militare, nell'ordine, oltre che da parte dei Comandanti di Corpo, anche degli Ufficiali, dei Marescialli e dei Brigadieri dei Carabinieri, ex art. 301 c.p.m.p.²².

²¹ Per completezza, giova rammentare che l'art. 1235 del Codice della navigazione individua figure ulteriori che, agli effetti dell'articolo 221 del c.p.p., sono Ufficiali di polizia giudiziaria.

²² L'art. 301 individua le persone che esercitano le funzioni di polizia giudiziaria militare. Nello specifico:
Per i reati soggetti alla giurisdizione militare, salva la disposizione dell'articolo 415, le funzioni di polizia giudiziaria, sono esercitate, nell'ordine seguente:

1° dai Comandanti di corpo, di distaccamento o di posto delle varie Forze armate;

2° dagli ufficiali e sottufficiali dei carabinieri [Reali] e dagli altri ufficiali di polizia giudiziaria indicati nell'articolo 221 del codice di procedura penale.

PARTE SECONDA

LA GESTIONE DEL “CANALE INTERNO”

2.1. TIPI DI SEGNALAZIONE

Ferme restando le sopra dettate disposizioni applicative per il personale militare delle FF.AA. e dell’Arma dei Carabinieri, le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente previsti:

- **“canale interno”;**
- **“canale esterno”** (gestito da ANAC);
- **divulgazioni pubbliche;**
- **denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.**

Nello specifico, deve essere favorito in via prioritaria il ricorso al **canale interno**, come evidenziato anche da ANAC²³, secondo cui *“il Legislatore ha inteso incoraggiare il ricorso ai canali interni in quanto più prossimi all’origine delle questioni oggetto delle segnalazioni: una più efficace prevenzione e un pronto accertamento delle violazioni passano, infatti, attraverso l’acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti maggiormente vicini all’origine delle violazioni stesse”*.

2.2. “IL CANALE INTERNO”

La gestione del canale di comunicazione interno per il Ministero della Difesa è affidata al **RPCT**, che ha da tempo predisposto l’attivazione di apposita piattaforma telematica. Questa garantisce l’assoluta riservatezza sia per quanto concerne l’identità del segnalante, sia il contenuto della segnalazione, dando piena attuazione al contenuto dell’art. 4, comma 1, del D. Lgs. 24/2023. La piattaforma *online* di segnalazione è disponibile, per tutti i soggetti individuati dal Legislatore, alla pagina dedicata nella Sezione web *Amministrazione Trasparente* del Ministero della Difesa²⁴, corredata delle dovute informazioni circa il trattamento dei dati personali. Tale pagina illustra, altresì, l’istituto nei tratti essenziali, nonché le modalità di gestione della segnalazione in seno al Ministero della Difesa. La gestione del “canale interno” deve, infatti, essere obbligatoriamente gestita dal RPCT. Anche ANAC²⁵ ha avuto modo di precisare che: *“nei soggetti del settore pubblico tenuti a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) la gestione del canale interno è affidata a quest’ultimo”*, ribadendo tale assunto anche nelle recenti “Linee Guida 1/25”²⁶ secondo cui *“E’ importante ribadire che il gestore, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, è l’unico soggetto che può ricevere la segnalazione e compiere le attività necessarie a darvi seguito”*.

²³ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 2.

²⁴ https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/responsabile/Pagine/Segnalazione_illeciti_Whistleblowing.aspx.

²⁵ Vedasi Delibera n. 311/2025, Parte prima, para 3.1.

²⁶ Vedasi para 3.5.

Giova evidenziare che, anche alla luce di quanto espresso dal Consiglio di Stato²⁷, il ricorso alla piattaforma da parte dei militari non sostituisce l'onere di:

- comunicazione del fatto illecito alla scala gerarchica nelle forme illustrate dagli artt. 715²⁸ e 735²⁹ TUOM;
- all'Autorità Giudiziaria³⁰, qualora si tratti di fatti penalmente rilevanti;
- trasmissione di apposito rapporto per via gerarchica al Comandante dell'organismo ai sensi dell'art. 452 TUOM, ricorrendo ipotesi di danno erariale.

In tal senso si richiama quanto disposto dall'art. 8 del DPR n. 62/2013, recante *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*³¹.

²⁷ Parere n. 1485 del 30 novembre 2023 della Sezione I^.

²⁸ DPR n. 90/2010, art. 715 - *Doveri attinenti alla dipendenza gerarchica*

1. Dal principio di gerarchia derivano per il militare:

a) il dovere di obbedienza nei confronti del Ministro della difesa e dei Sottosegretari di Stato per la difesa quando esercitano le funzioni loro conferite per delega del Ministro;

b) i doveri inerenti al rapporto di subordinazione nei confronti dei superiori di grado e dei militari pari grado o di grado inferiore investiti di funzioni di comando o di carica direttiva, nei limiti delle attribuzioni loro conferite.

2. Nelle relazioni di servizio e disciplinari il militare è tenuto a osservare la via gerarchica.

3. Per la sostituzione del militare investito di comando o di carica direttiva in caso di morte, assenza o impedimento si applicano le disposizioni previste da ciascuna Forza armata o Corpo armato. In mancanza di particolari disposizioni, al militare investito di comando o di carica direttiva deceduto, assente o impedito, subentra di iniziativa, fino alla nomina del successore da parte dell'autorità competente, il militare, che ne ha titolo, in servizio presso lo stesso comando o reparto più elevato in grado, e, a parità di grado, più anziano, tenendosi presente che il militare in servizio permanente ha il dovere di esercitare il comando sui militari pari grado delle altre categorie, prescindendo dalle anzianità.

4. In ogni atto riferito al servizio o compiuto in servizio che comporta l'assunzione di responsabilità con conseguente emanazione di ordini il militare delle categorie in servizio permanente ha il dovere di esercitare il comando sui militari pari grado delle altre categorie, prescindendo dall'anzianità.

²⁹ DPR n. 90/2010, art. 735 - *Relazioni con i superiori*:

1. Ogni militare può chiedere, per via gerarchica, di conferire con il Ministro della difesa o con un superiore, precisando il motivo della richiesta per le questioni di servizio, oppure dichiarandone il carattere privato, nel caso di questioni non riguardanti il servizio e la disciplina.

2. Il Ministro della difesa può delegare altra autorità civile o militare a ricevere il richiedente.

3. La richiesta di conferire con dette autorità deve essere trasmessa con la massima sollecitudine.

4. Il superiore che la inoltra, nel caso si tratti di questioni di servizio, deve esprimere il proprio motivato parere in merito all'oggetto della richiesta.

5. Qualunque militare può far pervenire al Ministro della difesa, tramite il comandante di corpo o altra autorità superiore, un plico chiuso nel quale sono trattate solo questioni personali di particolare gravità e delicatezza attinenti al rapporto di impiego o di servizio.

6. Qualunque militare può presentarsi direttamente:

a) ai propri superiori fino al comandante di compagnia o reparto corrispondente per giustificati motivi;

b) a qualsiasi superiore fino al comandante di corpo per gravi e urgenti motivi;

c) all'autorità competente o a qualsiasi superiore in casi di urgenza che interessano la sicurezza del reparto o se si tratta di questioni attinenti alla sicurezza dello Stato o alla salvaguardia di vite umane.

7. In ogni caso l'inferiore deve informare, appena possibile, il superiore per il cui tramite avrebbe dovuto corrispondere in via normale.

8. Ogni militare può conferire direttamente con l'autorità incaricata di una ispezione, sempre se consentito mediante apposita comunicazione nell'ordine del giorno del corpo ispezionato.

³⁰ Ex art. 347 c.p.p., per i militari che rivestono la qualifica di Ufficiale o Agente di Polizia giudiziaria.

³¹ DPR n. 63/2012, art. 8 – *Prevenzione della corruzione*:

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua

Infine, pare opportuno sottolineare che, in ogni caso, 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, non è esonerato dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal 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.

2.3. LE MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALEZIONE SUL "CANALE INTERNO" : L'APPOSITA PIATTAFORMA TELEMATICA.

Riguardo le modalità di effettuazione della segnalazione, anche alla luce del dettato normativo (art. 4, comma 3, del D. Lgs. 24/2023)³² e della Delibera n. 478/2025 di ANAC³³, il Ministero della Difesa ha optato per la sola presentazione della segnalazione in "forma scritta". Ciò in quanto il ricorso alla tecnologia consente di predisporre stringenti misure di sicurezza e assicurare un maggiore livello di protezione dei dati personali tanto nella fase di acquisizione delle segnalazioni quanto in quella di gestione delle stesse. La piattaforma in uso al Ministero della Difesa garantisce un'adeguata sicurezza e assicura una interlocuzione riservata con la persona segnalante. La piattaforma infatti:

- consente di mitigare il rischio di accessi abusivi di terzi, in quanto dotata di sistemi di sicurezza all'avanguardia;
- garantisce l'accesso alla stessa solo attraverso un codice identificativo della segnalazione noto solo al segnalante, che assicura interlocuzioni riservate.

Stante ciò, la presentazione della segnalazione (salvo quanto si chiarirà a breve) deve essere fatta solo tramite piattaforma telematica, in modo da scongiurare l'eventuale compromissione di dati personali e/o del contenuto della segnalazione stessa. La piattaforma, consente la possibilità di rimanere anonimi, senza che vi sia un obbligo di identificazione per presentare la segnalazione stessa.

2.4. L'IMPORTANZA DEL RICORSO AL "CANALE INTERNO" E IL RICONOSCIMENTO DELLE TUTELE SPECIFICHE PER IL "WHISTLEBLOWING"

Il ricorso, per le segnalazioni di illecito di cui trattasi, alla piattaforma telematica predisposta dal Ministero della Difesa, oltrechè per i già descritti profili di sicurezza che la contraddistinguono, è da

collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

³² La norma prevede che: "Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale". La congiunzione "oppure", dalla definizione della Treccani, ha un forte valore disgiuntivo e, quindi, la forma orale della segnalazione non assume valore obbligatorio.

³³ Para 2.2

ritenersi necessario ed esclusivo anche perché la segnalazione viene veicolata direttamente verso il RPCT, unico soggetto del Ministero della Difesa titolato a riceverla. Non solo, ma è bene, altresì, evidenziare che il ricorso ad altri strumenti di segnalazione (es. presentazione della segnalazione direttamente al proprio Comando o tramite posta ordinaria), può generare dubbi circa le reali intenzioni del segnalante. Infatti, laddove chi presenta la segnalazione al di fuori del “canale interno” non chiarisca che intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni, la sua segnalazione non verrebbe garantita dalle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023³⁴. Del resto, anche ANAC³⁵ sottolinea come: *“L’intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, ai canali interni all’ente a cui sono “collegati”. Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l’acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all’origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, “a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d’impresa all’interno delle organizzazioni”, dall’altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione”*.

2.5. LA SEGNALAZIONE PRESENTATA TRAMITE POSTA ELETTRONICA: POSSIBILI RISCHI PER LA RISERVATEZZA DEI DATI.

Occorre evidenziare che la presentazione della segnalazione a mezzo di posta elettronica³⁶ non può essere considerata un sistema adeguato ad assicurare la riservatezza dell’identità della persona segnalante. Ciò, in quanto solitamente i sistemi informatici di gestione della posta elettronica generano, raccolgono e conservano, in modo preventivo e generalizzato, i *file log* relativi all’invio e alla ricezione dei messaggi. Il che genera il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all’identità della persona segnalante. Il rischio è, peraltro, ulteriormente aggravato nel caso in cui quest’ultima utilizzi la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro. Quindi, l’eventuale inoltro a mezzo di tale strumento, non garantisce i parametri di riservatezza accordati dalla legge al segnalante. Inoltre, per tale tipologia di strumento, valgono le considerazioni fatte nel precedente paragrafo circa la necessità di chiarire l’esatta volontà del segnalante.

2.6. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI NEL MINISTERO DELLA DIFESA

A mente dell’art. 4, comma 5, del D. Lgs. 24/2023, il Ministero della Difesa ha l’obbligo di affidare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT): *“la gestione del*

³⁴ Vedasi Delibera n. 311/2024, Parte prima, para 3.1.

³⁵ Vedasi Delibera n. 311/2023, Parte prima, para 3.1.

³⁶ Vedasi “Linee guida n. 1/25”, Parte prima, para 2.2.

canale di segnalazione interna”. Il RPCT assicura l’adeguata imparzialità e indipendenza³⁷ che il ruolo richiede. Infatti, la gestione della segnalazione (inclusa l’istruttoria nel suo insieme) viene rimessa all’autonomia valutativa del gestore e mai subordinato al previo esame/assenso dell’organo politico, il quale, se del caso, potrà essere coinvolto solo a valle dell’istruttoria, ove ne vengano ravvisati profili di competenza e non per un vaglio sul merito degli esiti dell’istruttoria. La necessità che a trattare le segnalazioni sia direttamente il RPCT è stata evidenziata in precedenza, al para 2.2 (pag. 9).

2.7. L’EVENTUALE CONFLITTO DI INTERESSE IN CAPO AL GESTORE/R.P.C.T.

Per evitare di compromettere³⁸ l’autonomia e l’imparzialità che devono contraddistinguere il ruolo del gestore, generando il rischio di conflitto di interessi, il RPCT non ricopre altri incarichi in via permanente (cd. cumulo di incarichi), al fine di evitare un possibile conflitto di interessi³⁹.

2.8. LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI E IL CONSEGUENTE OBBLIGO DI ASTENSIONE

La disciplina del conflitto di interessi del gestore delle segnalazioni⁴⁰ è fondamentale per garantire una effettiva tutela alla persona segnalante, in quanto è necessario prevenire l’ipotesi in cui un medesimo soggetto possa trovarsi a ricevere e gestire la segnalazione e, allo stesso tempo, risulti persona coinvolta nell’ambito della stessa. Il conflitto di interessi può insorgere nei tre segmenti in cui è possibile articolare il procedimento di segnalazione:

- **ricezione**, in questa fase interviene il solo RCPT e, quindi, il conflitto può solo riguardare questa figura;
- **istruttoria**, in cui possono trovarsi in posizione di conflitto di interessi quanti siano competenti “a dare seguito alla segnalazione” (art. 12, comma 2, del D. Lgs. 24/2023). In questo caso, il conflitto è configurabile in quanti possano essere chiamati (per l’incarico svolto) ad accertare la veridicità dei fatti descritti nella segnalazione;
- **decisione finale**, anche in questo caso, il conflitto può configurarsi solo a carico del RPCT, in quanto (a mente dell’art. 5, comma 1 – lettera d. - del D. Lgs. 24/2023) il riscontro finale al segnalante deve essere fornito esclusivamente da questi.

In tale ambito, è possibile ipotizzare un conflitto di interessi che coinvolga uno dei soggetti precedentemente indicati e che possa, in qualche modo, essere condizionato nell’operato per un legame (di vario genere: es. parentale, amicale, professionale, ecc.) con:

³⁷ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, Parte prima, para 3.1.

³⁸ Vedasi “Linee Guida n. 1/25” para 3.2.

³⁹ Viene fatto il caso della coincidenza degli incarichi tra RPCT e RPD.

⁴⁰ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.3.

- il segnalante;
- la persona coinvolta/interessata dalla segnalazione.

I parametri per accertare la presenza di un conflitto di interessi, vanno ricercati ne:

- l'art. 51 del c.p.c.;
- gli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013;
- gli artt. 5 e 6 del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa (D.M. 10.07.2024).

In tutti i casi, il soggetto che ritenga di trovarsi in posizione di potenziale conflitto di interessi, deve adempiere all'obbligo di comunicazione di cui all'art. 6, comma 1, del D.M. 10.07.2024⁴¹.

2.9. IL CONFLITTO DI INTERESSI DEL R.P.C.T. E LA SUA SOSTITUZIONE TEMPORANEA

Il conflitto di interessi che possa riguardare il RPCT⁴² è il più insidioso, dato il ruolo svolto da questi nella gestione, nel suo insieme, della segnalazione. Nel caso, quindi, in cui il RPCT ritenga, a suo insindacabile giudizio, di trovarsi in posizione di conflitto di interessi, egli si asterrà dal trattare la segnalazione, passando le funzioni al Capo della Struttura di Supporto al RPCT. Nel caso in cui, anche il Capo della Struttura di Supporto al RPCT ritenesse di trovarsi in posizione di conflitto di interessi, rappresenterà la fattispecie al RPCT. Quest'ultimo, laddove ritenesse sussistere la posizione predetta, comunicherà al segnalante che, a mente dell'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, potrà utilizzare direttamente il "canale esterno", rivolgendosi direttamente all'ANAC.

Il RPCT, nel caso di assenza superiore a 7 giorni, viene sostituito nel ruolo di gestore delle segnalazioni di illecito dal Capo della Struttura di Supporto al RPCT⁴³.

2.10. I SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LA SEGNALEZIONE

Vedasi "Ambito di applicazione soggettivo" nella precedente Parte Prima, para 1.6.

2.11. L'ILLECITO SEGNALEABILE

Secondo le Direttive di ANAC⁴⁴, il D. Lgs. n. 24/2023 "*stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati*

⁴¹ "Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa".

⁴² Vedasi "Linee Guida n.1" para 3.3.

⁴³ Vedasi "Linee Guida n.1" para 3.3 (nota a piè di pagina 24).

⁴⁴ Vedasi Delibera 311/2023, Parte prima, para 2.1.

considerati dal legislatore 28 (cfr. § 2.1.2). Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni”. Inoltre, “considerata l’ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione. L’intento è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l’oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing. Diversamente da quanto previsto nelle precedenti LLGG ANAC n. 469/2021, la violazione segnalabile non può consistere in una mera irregolarità, come le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all’adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell’interesse pubblico. Tuttavia, le irregolarità possono costituire quegli “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al whistleblower che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto e di seguito indicate. La ratio di fondo, anche in base alle nuove disposizioni, in linea con la l. n. 190/2012, è quella di valorizzare i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Cost. nonché quello della correttezza dell’azione all’interno dei soggetti che operano nell’ambito di un ente pubblico o privato, rafforzando i principi di legalità nonché della libertà di iniziativa economica e di libera concorrenza tutelati ai sensi dell’art. 41 Cost”.

2.12. IL LEGAME DELLA SEGNALAZIONE CON IL CONTESTO LAVORATIVO

L’art. 2, comma 1 – lettera g., del D. Lgs. 24/2023, nel definire la “persona segnalante”, chiarisce che essa è: “la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo”. Anche l’art. 1, comma 1, del D. Lgs. 24/2023 prevede che: “Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un

contesto lavorativo pubblico o privato”. Anche ANAC ha evidenziato che⁴⁵: “Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente. In virtù delle disposizioni del decreto che individuano i soggetti legittimati a segnalare, divulgare, denunciare, l’accezione da attribuire al “contesto lavorativo” deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l’organizzazione del settore pubblico o privato. Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici. Ci si riferisce, fra l’altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti degli stessi soggetti pubblici e privati ove assumano la forma societaria e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso. Pertanto, a rilevare è l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate. Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale”. Più recentemente, a seguito di specifica richiesta di parere posta ad ANAC sull’applicazione dell’art. 3 del D. Lgs. 24/2023, è stato ribadito che: “Il presupposto per effettuare la segnalazione è che le informazioni sulle violazioni che ne costituiscono il contenuto, siano state apprese dalla persona segnalante nel proprio contesto lavorativo (cfr. art. 2, co. 1, lett. g), d.lgs. n. 24/2023”. Inoltre, “Possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Come chiarito da ANAC nelle citate Linee guida n. 311/2023, a rilevare, infatti, è l’esistenza di una relazione qualificata tra la persona segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale quest’ultima opera”.

2.13. L’ATTIVITA’ DEL GESTORE E LE FASI DEL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Secondo l’art. 5, comma 1, del D. Lgs. 24/2024, il gestore del canale interno svolge le seguenti attività:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;

⁴⁵ Vedasi Delibera ANAC 311/2023, para 2.1.2.

- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- 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.

L'ANAC, nella Delibera 311/2023 (Parte Prima, para 3.1) ha già dato indicazioni di massima sull'insieme delle attività testè descritte. Tuttavia, ad integrazione di quanto già chiarito precedentemente, sulla base delle successive indicazioni fornite dall'Autorità prefata⁴⁶ specificamente sul “canale interno”, è possibile distinguere le seguenti fasi:

- **avviso di ricevimento della segnalazione**, il RPCT rilascia al segnalante tale avviso, entro 7 giorni. L'avviso in questione non comporta, per il RPCT, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume una connotazione meramente informativa nei confronti della persona segnalante, con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione;
- **esame preliminare della segnalazione**, preliminarmente il RPCT provvede a verificare che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del D. Lgs 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi, adeguatamente definiti nella Delibera 311/2023, Parte prima para 3.1). Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di *whistleblowing*, il RPCT comunica al segnalante la circostanza, chiedendogli se potrà trasmetterla al competente EdO che la tratterà, tuttavia, come una segnalazione ordinaria. In ogni caso, non verrebbe comunicata l'identità del soggetto scrivente. Una volta accertati i requisiti soggettivi e oggettivi, il RPCT deve valutare che la segnalazione:
 - a) sia basata su fatti sufficientemente precisi;
 - b) contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
 - c) contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

Riguardo il contenuto della segnalazione, vanno tenuti presenti i parametri contenuti nella Delibera 311/2023 (Parte Prima, para 2.1.4), secondo cui è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, in modo che 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. Inoltre,

⁴⁶ Vedasi “Linee Guida n.1” para 3.5.

“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. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale dedicato”.

- **accesso all’identità del segnalante**, premesso che esiste la possibilità (per il segnalante) di rimanere anonimo⁴⁷, l’accesso al nominativo del segnalante resta limitato al solo RPCT che potrà accedervi, solo nel caso in cui il nominativo del segnalante occorra ai fini degli accertamenti istruttori;
- **istruttoria ed accertamento del contenuto della segnalazione**, accertata l’ammissibilità della segnalazione, il RPCT procede con l’istruttoria procedimentale, che si concretizza nell’effettuazione di opportune verifiche, analisi e valutazioni, per accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati⁴⁸. Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio:
 - a. direttamente, acquisendo dalla persona segnalante gli elementi informativi necessari;
 - b. mediante il coinvolgimento dei competenti EdO, in considerazione delle specifiche competenze funzionali utili per gli accertamenti del caso.

Per le verifiche e gli accertamenti di natura istruttoria, possono essere anche coinvolti Uffici esterni all’Amministrazione della Difesa (si pensi agli accertamenti in materia di esercizio non autorizzato di attività extraprofessionale, di cui all’art. 60, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e all’art. 1, comma 62, della Legge 662/1996);

- **esiti dell’istruttoria**, completata l’attività di accertamento, il RPCT può:
 - a. archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
 - b. valutarne la fondatezza, rivolgersi agli EdO interni ed esterni competenti per i relativi seguiti;
- **riscontro al segnalante**, il RPCT comunica al segnalante gli esiti della istruttoria della segnalazione: l’archiviazione; la valutazione del *fumus* di fondatezza della segnalazione; trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Il riscontro deve essere fornito entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione (art. 5, comma 1 - lett. d). Come già chiarito nelle LLGG di cui alla delibera ANAC n. 311/2023⁴⁹, il termine di riscontro non è perentorio. Può, infatti,

⁴⁷ L’opzione è prevista sulla piattaforma telematica di segnalazione che, quindi, consente di compilare il *format* di segnalazione senza la necessità di identificarsi. Ovviamente, se il nominativo venisse, dal segnalante, riportato nei campi del *format* citato, l’opzione citata verrebbe di fatto esclusa.

⁴⁸ Sul punto, vedasi anche Delibera n. 311/2023, Parte Prima, para 2.1

⁴⁹ Parte Prima, para 3.1

verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori. Resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare l'esito finale dell'istruttoria relativa alla segnalazione.

2.14. L'ATTIVITA' ISTRUTTORIA E IL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO E DI TUTELA DELLA RISERVATEZZA

E' bene tenere a mente che, come evidenziato da ANAC⁵⁰, *“Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le specifiche norme di settore e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali”*.

2.15. LE CONSEGUENZE DELL'INERZIA COLLABORATIVA DEL SEGNALENTE

Laddove venissero chiesti dei chiarimenti al segnalante, questi è gravato da un onere collaborativo nei confronti del RPCT, in modo che questi possa dare adeguato seguito alla segnalazione, come richiesto dalla legge. L'eventuale inerzia mostrata, quindi, è indice di disinteresse. Al riguardo, ANAC⁵¹ chiarisce che: *“Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il gestore potrà archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso alla persona segnalante la motivazione della decisione”*.

2.16. L'ATTIVITA' DEL RPCT A VALLE DELLA CHIUSURA DELL'ISTRUTTORIA

Va precisato che al RPCT non compete alcuna valutazione circa le responsabilità individuali e/o gli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria. Il RPCT, quindi, non ha poteri sindacatori sull'attività successiva alla chiusura dell'istruttoria⁵². Tale impostazione ricalca quella che l'ANAC ha già affrontato trattando dei poteri del RPCT in genere⁵³, evidenziando che al verificarsi di un evento a sfondo corruttivo, *“non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o amministrazione”*.

⁵⁰ Vedasi Delibera 311/23, Parte Prima, para. 3.1.

⁵¹ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.5

⁵² Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para

⁵³ Vedasi “Allegato n. 3 al PNA 2022 (“RPCT e Struttura di supporto”), para 1.8.

2.17. LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE E LA SUA CANCELLAZIONE

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il RPCT cancella sia la segnalazione sia la relativa documentazione decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione. Infatti, in base all'art. 14, comma 1, del D. Lgs. 24/2023: *“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”*. Resta inteso⁵⁴ che potranno, invece, essere conservati gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti all'Autorità giudiziaria; ecc.) che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona segnalante, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 5, del D. Lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare *“sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità”*.

2.18. LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL R.P.C.T. E LA PARTECIPAZIONE ALL'ITER ISTRUTTORIO

Visti i numerosi e delicati compiti affidati dalla legge al RPCT⁵⁵, nonché tenuto conto delle responsabilità a suo carico in caso di inadempimento, anche l'ANAC ritiene fondamentale che questi possa avvalersi, laddove le dimensioni organizzative lo consentano, di un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni. I soggetti chiamati a svolgere il ruolo di supporto al RPCT⁵⁶, nel Ministero della Difesa, sono esclusivamente:

- il Capo della Struttura di Supporto al RPCT,
- il Capo del 1° Ufficio,
- il Capo della 2^a Sezione del 1° Ufficio stesso⁵⁷, i quali devono essere:

⁵⁴ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.5.

⁵⁵ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.6.

⁵⁶ Si tratta del Capo della Struttura di Supporto e del personale del 1° Ufficio della Struttura stessa (Capo del 1° Ufficio e Capo della 2 Sezione).

⁵⁷ La scelta del personale in parola, quale supporto all'attività istruttoria del RPCT, trova conforto anche nelle “Linee Guida n. 1/25” (para 3.6.).

- specificamente formati in termini di riservatezza e tutela dei dati personali;
- in possesso di adeguata competenza in campo giuridico;
- coinvolti nell'istruttoria solo con funzioni di consulenza in favore RPCT e non hanno potere decisionale sugli esiti della segnalazione.

2.19. LA SEGNALAZIONE TRASMESSA A SOGGETTO INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE DIFESA NON COMPETENTE A TRATTARLA

Si è visto precedentemente, come a mente dell'art. 4 (comma 5) del D. Lgs. 24/2023, nel Ministero della Difesa l'unico che può trattare la segnalazione di illecito è Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Il successivo comma 6 (dell'articolo in esame) prevede che: *"La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante"*. Anche le precedenti disposizioni di ANAC⁵⁸ prevedevano che: *"Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dell'ente (ad esempio nelle amministrazioni pubbliche ad altro dirigente o funzionario in luogo del RPCT), laddove la persona segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se la persona segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele o tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria"*. Il discrimine, quindi, per considerare la segnalazione nell'alveo del D. Lgs. 24/2023, è dato dalla volontà del segnalante di volersi avvalere delle tutele apprestate dal D. Lgs. 24/2023. Ciò premesso, nel caso in cui la segnalazione sia inviata, contestualmente⁵⁹, a più soggetti, tutti interni allo stesso ente, la segnalazione verrà considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno – secondo quanto già specificato nelle LLGG n. 311/2023 – trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto interno competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Riguardo le modalità di inoltro di queste al RPCT, la segnalazione giunta a un EdO incompetente a trattarla, dovrà essere inoltrata direttamente al RPCT (senza tramite gerarchico) attraverso il metodo della "doppia busta"⁶⁰:

⁵⁸ Vedasi Delibera 311/2023 ("Parte prima – I canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni").

⁵⁹ Vedasi "Linee Guida n. 1/25", para 3.7.

⁶⁰ Vedasi "Linee Guida n. 1/25", para 2.2.

- la **prima busta** deve contenere i dati identificativi della persona segnalante (laddove acconsenta a far conoscere la propria identità);
- 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 RPCT. La segnalazione sarà poi registrata in maniera riservata, mediante un autonomo registro di protocollazione⁶¹.

2.20. LA SEGNALAZIONE TRASMESSA A SOGGETTO INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE DIFESA E A UN SOGGETTO ESTERNO A QUESTA

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata⁶², oltre che al RPCT, anche a più soggetti esterni all'Amministrazione della Difesa, occorre valutare se si sia in presenza di una “divulgazione pubblica”. Questa, a mente dell'art. 2 (comma 1 – lettera f) del D. Lgs. 24/2023, si configura allorché il segnalante ha lo scopo di: “*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*”. Quindi, il D. Lgs. n. 24/2023 richiede che per aversi una “divulgazione pubblica” è necessario che la comunicazione stessa venga inviata a un “numero elevato” di soggetti esterni al Ministero della Difesa. In tale eventualità, il RPCT chiederà al segnalante idonei chiarimenti in merito alle circostanze che hanno condotto alla diffusione delle informazioni per accertare se ricorra o meno una delle condizioni previste dall'art. 15 del menzionato decreto. È bene precisare che, in presenza di una divulgazione pubblica inviata anche al canale interno, il RPCT è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza. Nel caso in cui non ricorra alcuna condizione prevista dall'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023, la “divulgazione pubblica” sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del *whistleblowing*.

2.21. LA “DIVULGAZIONE PUBBLICA” PERVENUTA AL RPCT

Va precisato che⁶³, in presenza di una “divulgazione pubblica” inviata anche al canale interno, il RPCT è tenuto a darvi seguito, così come tutti gli altri soggetti investiti per i rispettivi profili di competenza. Nel caso in cui, invece, non ricorra alcuna condizione prevista dall'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023⁶⁴, la divulgazione pubblica sarà considerata come una segnalazione ordinaria e non sarà, quindi, applicabile l'istituto del *whistleblowing*.

⁶¹ Vedasi anche “Delibera 311/2023, para 3.1.

⁶² Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.7

⁶³ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.7.

⁶⁴ E' bene rammentare che, a mente dell'art. 2 (comma 1 – lettera f) D. Lgs. 24/2023, la “divulgazione pubblica” è tale quando ha lo scopo di “*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*”.

2.22. OBBLIGHI PRESENTI NEL “CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL MINISTERO DELLA DIFESA” IN MATERIA DI TUTELA DEL “WHISTLEBLOWING”

L'art. 7 (comma 3) del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa, prevede che: *“il Dirigente il dirigente dell’Ufficio che riceve una segnalazione ai sensi del precedente comma 2, adotta le misure necessarie, garantisce l’anonimato del segnalante in conformità al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e del PIAO, nonché delle disposizioni impartite in materia dall’Amministrazione”*. L'art. 13 (comma 12) impone che: *“Il Dirigente, nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi del Decreto legislativo n. 24/2023”*. In entrambi i casi, il Dirigente invita il dipendente ad utilizzare l'apposita piattaforma per le segnalazioni di illecito di cui trattasi, evitando di diffondere i dati personali del segnalante e il contenuto della segnalazione.

2.23. INVIO DEGLI ATTI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA (PENALE O GIUSCONTABILE)

Nel caso in cui si renda necessario⁶⁵, il gestore (RPCT) trasmette l'intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità dell'autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa *whistleblowing*. Laddove l'identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il gestore fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante.

2.24. SEGNALAZIONI ANONIME

Nel caso di segnalazione anonima⁶⁶ il RPCT è comunque tenuto a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, D. Lgs. n. 24/2023). Nelle LLGG di cui alla delibera n. 311/2023, ANAC ha previsto che i soggetti del settore pubblico e del settore privato possono considerare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi, quindi, le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie (cfr. § 2.2 della Delibera n. 311/2023). Tuttavia, per essere trattata come segnalazione anonima, è necessario che essa sia sufficientemente circostanziata, in modo da consentire l'avvio dell'istruttoria da parte del RPCT. Tali segnalazioni saranno, pertanto, registrate e la relativa

⁶⁵ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.5.

⁶⁶ Vedasi “Linee guida n. 1/25”, para 3.5.

documentazione verrà conservata per cinque anni dalla data di ricezione, allo scopo di renderle rintracciabili nel caso di comunicazione ad ANAC di misure ritorsive da esse dipendenti. Sarà onere del RPCT (nel caso di segnalazione interna) vagliare il contenuto della segnalazione al fine di ritenerla compatibile con l'istituto di cui trattasi. Va precisato, che⁶⁷: *“Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni”*.

2.25. LA SEGNALAZIONE PRIVA DEI REQUISITI DEL D. LGS. 24/2023

Nel caso in cui manchino i requisiti soggettivi e oggettivi⁶⁸ e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di *whistleblowing*, il RPCT potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. Pur non godendo delle tutele accordate al segnalante che utilizza la piattaforma telematica di segnalazione, anche per la segnalazione “ibrida” viene, comunque, mantenuta riservata l'identità, seppur non si tratti di una segnalazione qualificabile come di *whistleblowing*.

2.26. LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE E I RELATIVI PRESUPPOSTI

Secondo l'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 24/2023, *“Non è punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16”*. In base al comma 2, *“Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa”*. Prosegue il comma 3, precisando che: *“Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse”*. Infine, il comma 4, dispone che: *“In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni*

⁶⁷ Vedasi Delibera n. 311/2023, Parte prima, para 2.2.

⁶⁸ Vedasi “Linee Guida n. 1/25”, para 3.5.

non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione”.

ANAC⁶⁹, allo scopo di perimetrare i reati (connessi alla violazione del segreto) chiarisce che i “*Reati non sono configurabili nei casi di diffusione di informazioni coperte dall’obbligo di segreto se opera la scriminante, in particolare rispetto a:*

- a. rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.);*
- b. rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);*
- c. rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);*
- d. violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.)”.*

E’ importante evidenziare che al segnalante non è consentito, comunque, compiere reati per acquisire eventuali informazioni sulla violazione che intenda comunicare, come stabilito dal prefato comma 3. Riguardo la portata di questo, è bene evidenziare che La Corte di Cassazione⁷⁰, vagliando la condotta di un segnalante per ottenere “prove” di quanto intendeva denunciare, ha pronunciato il seguente principio di diritto: *«La normativa di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui (c. d. whistleblowing) salvaguardia il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un esimente per gli autonomi illeciti che egli, da solo o in concorso con altri responsabili, abbia commesso (...).*

⁶⁹ Vedasi Delibera 311/2023, Parte prima, para 4.3.

⁷⁰ Sezione lavoro, ordinanza 31.03.2023 n. 9148

PARTE TERZA

ALTRI CANALI DI SEGNALEZIONE E TUTELE PER IL SEGNALANTE

3.1. II “CANALE ESTERNO”

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è **ANAC**.

È possibile segnalare a tale Autorità solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.lgs. 24/2023;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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.

Per il personale militare e per quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria rimangono fermi gli oneri di comunicazione sopraindicati⁷¹.

Nella considerazione del ruolo esclusivo di ANAC nella gestione di detto canale, si fa espresso rinvio alle “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”, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (Parte seconda).

3.2. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Questa si configura allorché si rende di dominio pubblico l’informazione sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

Pertanto, la protezione sarà riconosciuta se al momento della divulgazione pubblica ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dal precedente paragrafo, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dal legislatore;

⁷¹Vds. *supra* nota 13.

- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere, sulla base di ragionevoli e attendibili motivazioni alla luce delle circostanze del caso concreto, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha validi presupposti per ritenere, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, 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.

Per il personale militare e per quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria rimangono fermi gli oneri di comunicazione sopraindicati⁷².

3.3. ADEMPIMENTI DEI COMANDI/ENTI IN TEMA DI PUBBLICITÀ E FORMAZIONE

A mente dell'art. 5, co. 1 lettera e) del D. Lgs. 24/2023, ciascun Comando/Ente dovrà esporre le presenti *Linee guida* nei luoghi di lavoro, in modo che siano facilmente fruibili da parte del personale dipendente e dal resto dei soggetti di cui all'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.

Esse dovranno essere affisse nelle bacheche presenti all'interno dei Comandi/Enti, in modo da garantirne una diffusione capillare.

A ogni modo, ciascuna U.O., con le ulteriori modalità che ritiene più opportune, dovrà informare i propri dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto a essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite. In particolare, nel corso delle conferenze da svolgersi nei confronti del personale dipendente, i Comandanti di corpo dovranno curare che venga adeguatamente trattato l'argomento, in modo da sensibilizzare tutto il personale sulla rilevanza dell'istituto, anche alla luce degli obblighi imposti dal Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa. In particolare, il personale va sensibilizzato: “ad utilizzare esclusivamente i canali appositamente istituiti per presentare segnalazioni, considerato che tali canali offrono maggiori garanzie in termini di sicurezza”⁷³.

3.4. RISERVATEZZA E PRIVACY

La protezione del *whistleblower* si fonda, in primo luogo, sulla riservatezza e sulla protezione dei dati personali del segnalante, unitamente a quelli delle persone segnalate e ai fatti descritti nella segnalazione.

⁷²Vds. *supra* nota 13.

⁷³ Linee Guida n. 1/25”, para 2.2.

In particolare:

- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale informazione non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- la documentazione inerente ciascuna segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- di ogni segnalazione resa oralmente (in colloqui oppure linea telefonica registrata o meno) va fatta trascrizione con il consenso della persona segnalante. Questa deve anche poter leggere e approvare quanto trascritto;
- la segnalazione e la documentazione allegata è sottratta al diritto di accesso documentale e al diritto di accesso civico generalizzato;
- le segnalazioni non possono essere utilizzate per scopi diversi, né rivelate a persone diverse da quelle specificamente competenti, autorizzate a istruirle in assenza di un consenso espresso del segnalante;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nel procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
- l'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, con il rispetto delle stesse garanzie accordate al segnalante;
- la conservazione delle comunicazioni interne e della relativa documentazione è consentita per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale.

In proposito, inoltre, si richiamano le indicazioni contenute nella parte I, § 4.1 delle “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” approvate con Delibera n. 311/2023, cui si fa espresso rinvio. Inoltre, riguardo i diritti dell’interessato in materia di riservatezza e privacy, si rimanda al contenuto degli articoli 12-23 del vigente Regolamento (UE) 2016/679, nonché dell’art. 2-undecies (commi 1 e 3) del D.lgs. 101/2018.

3.5. MISURE DI PROTEZIONE

Una delle tutele che storicamente sono state riconosciute al *whistleblower* è quella che lo pone al riparo da “ritorsioni”. Per “ritorsione” deve intendersi “*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*”.

Esempi di comportamenti ritorsivi possono essere considerati⁷⁴:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. 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;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. 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. 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;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

⁷⁴L'elenco non può essere considerato esaustivo.

Infine, ai sensi dell'art. 22 D.lgs. 24/2023, le rinunce e transazioni - non sottoscritte in sede protetta⁷⁵ - dei diritti e dei mezzi di tutela previsti non sono valide, nell'ottica di implementare e rendere effettiva la protezione dei soggetti potenzialmente vulnerabili.

In proposito, si fa espresso riferimento alle citate “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”, approvate con Delibera ANAC n. 311/2023.

3.6. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI

Per le misure di sostegno all’istituto di cui trattasi, si veda l’art. 18 del D. Lgs. 24/2023, ai sensi del quale è istituito presso l’ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al D. Lgs. 117/2017.

3.7. SEGNALAZIONE DI EVENTUALI RITORSIONI

I Comandi/Enti devono sensibilizzare i propri dipendenti affinché, laddove avessero agito in qualità di *whistleblower* e nel caso ritenessero che si siano verificati fenomeni di natura ritorsiva nei propri confronti, devono segnalare l’accaduto solo ed esclusivamente ad ANAC, senza interessare il Comando di appartenenza o il RPCT, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. La definizione di “ritorsione” viene fornita dall’art. 2, comma 1 – lettera m., del D. Lgs. 24/2023, in base a cui per ritorsione si intende: *“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”*. La Cassazione⁷⁶ evidenzia che: *“il “dipendente virtuoso” non può essere sanzionato, licenziato o discriminato per motivi collegati alla segnalazione effettuata, purché questa riguardi effettive condotte illecite, anche se non costituenti reato. In altri termini, chi segnala in buona fede un comportamento scorretto o illegale deve essere protetto a tutti gli effetti: ogni provvedimento punitivo adottato in conseguenza della denuncia è illegittimo e come tale suscettibile di annullamento”*. Questa posizione della Cassazione, in linea con la nuova normativa, rafforza ulteriormente l’efficacia deterrente delle norme anti-ritorsione. Per quanto concerne le condizioni per l’applicazione delle tutele e la protezione dalle

⁷⁵Vale tuttavia precisare che, invece, tali atti sono validi se sottoscritti in sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali).

⁷⁶ Sez. lavoro, 27.06.2024 n. 17715

ritorsioni, si fa rinvio alla parte I, § 2.3 delle “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”, approvate con Delibera ANAC n. 311/2023.

3.8. INVERSIONE DELL’ONERE DELLA PROVA

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali connesse alla segnalazione, è prevista l’inversione dell’onere della prova. La ritorsione si presume posta in essere e l’eventuale danno subito conseguenza della segnalazione.

È, pertanto, posto a carico di chi ha compiuto l’atto o il comportamento l’onere di dimostrare che condotte e atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione⁷⁷.

Con riguardo alla disciplina della protezione dalle ritorsioni, si fa rinvio alla parte I, § 4.2.3 delle “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”, approvate con Delibera ANAC n. 311/2023.

3.9. SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al soggetto che ha posto in essere l’atto ritorsivo le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a. da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata e/o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del D.lgs. 24/2023;
- b. da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all’articolo 16, co. 3 del D.lgs. 24/2023⁷⁸, 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.

⁷⁷L’inversione dell’onere della prova non opera a favore di soggetti diversi dal segnalante (facilitatori, colleghi).

⁷⁸Art. 16, co. 3: “Salvo quanto previsto dall’articolo 20, 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare”.

3.10. SEGNALAZIONI CONTENENTI NOTIZIE DI REATO O DI DANNO ERARIALE

Per i casi in cui la segnalazione contenesse:

- a. notizia di reato, il RPCT, a mente degli artt. 361 e 362 del c.p., è obbligato a effettuare apposita comunicazione alla competente Autorità Giudiziaria del presunto reato descritto nella segnalazione;
- b. notizia di danno erariale, il RPCT, tenuto conto dell'art. 1, comma 3, della legge n. 20/1994 e della “Nota interpretativa” del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti in materia di segnalazione obbligatoria in materia di danno erariale⁷⁹, dovrà comunicare alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti il presunto danno erariale descritto nella segnalazione.

Come già evidenziato, laddove provenisse una richiesta da parte dell'Autorità giudiziaria, il RPCT è tenuto a fornire (laddove conosciuto) il nominativo del segnalante che sarà posto al corrente della richiesta pervenuta dalla prefata Autorità.

3.11. ABROGAZIONI

Le presenti “Linee guida” abrogano e sostituiscono la precedente versione di queste (edizione 16 luglio 2024).

⁷⁹Protocollo n. 0003083-28/12/2017-AAPG_MAG-P della Procura Generale della Corte dei Conti.