



## LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

### NOTA INFORMATIVA

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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, riprendendo l'intera previgente disciplina, persegue i seguenti macro obiettivi:

- promuovere il contrasto agli illeciti, in particolare quelli di natura corruttiva, nei settori pubblici e privati;
- protezione e tutela del segnalante nei casi di ritorsioni dovute alle segnalazioni.

Completano la disciplina in materia di whistleblowing, le Linee Guida dell'[Autorità Nazionale Anticorruzione \(ANAC\)](#) sui canali interni di segnalazione di cui alla delibera n. 478 del 26 novembre 2025 e le Linee Guida sui canali esterni di cui alla delibera n. 479 del 26 novembre 2025, fornendo indicazioni operative e procedurali aggiornate.

Detta normativa prevede oneri in capo alle amministrazioni pubbliche e ai privati, in particolare: gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico e nell'interesse all'integrità dell'amministrazione. Al momento della segnalazione la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate (divulgate o denunciate) siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

#### **CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'amministrazione o per conto dell'amministrazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a tutelare questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- o Dipendenti
- o Collaboratori
- o Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- o Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- o Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- o Persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

#### **COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO**

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile

circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative comunitarie.

Le segnalazioni possono riguardare anche irregolarità laddove costituenti “elementi concreti” (indici sintomatici), tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

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).

Non rientrano nell’oggetto della procedura neanche le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell’ente.

Restano ferme le disposizioni nazionali o dell’UE sulle informazioni classificate:

- Segreto professionale forense
- Segreto professionale medico
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali
- Norme di procedura penale
- Autonomia e indipendenza della magistratura
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica
- Esercizio dei diritti dei lavoratori

E’ necessario che nella segnalazione 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.

## **CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI**

Ai sensi dell’art.4 comma 5 del D.L.vo n.24/2023, il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito è il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, di seguito denominato “responsabile whistleblowing”.

Il responsabile whistleblowing riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il responsabile – come si dirà in appresso - dopo una valutazione iniziale, svolge un’attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all’organizzazione. Fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell’attività di accertamento, comunica l’esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell’esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all’eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

o Correzione di processi interni

o Avvio di un procedimento disciplinare

o Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)

o Archiviazione per mancanza di evidenze.

Una segnalazione erroneamente inviata al superiore gerarchico ove sia considerata “segnalazione *whistleblowing*” va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al responsabile whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

## **I CANALI “INTERNI” PER LE SEGNALAZIONI**

L'ente mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni attraverso:

- una piattaforma informatica dedicata (in uso da aprile 2019);
- una linea telefonica dedicata per messaggistica vocale (in uso da ottobre 2023) ;
- un incontro diretto col Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Piattaforma informatica è crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

L'Associazione Transparency International Italia giusta convenzione stipulata il 21.1.2024 collabora con ANAC per promuovere le misure di sostegno alle persone segnalanti gli illeciti, misure previste dall'art. 18, co. 2 d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La linea telefonica dedicata per messaggistica vocale al numero telefonico pubblicato in Amministrazione Trasparente (Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione) alla voce “Procedura per la segnalazione di illeciti (whistleblowing)” del sito istituzionale della Camera di Commercio Irpinia Sannio.

Detta linea telefonica:

- contiene un messaggio di benvenuto;
- è una casella di segreteria telefonica in cui è possibile lasciare il messaggio;
- i file audio vengono salvati e inviati all'indirizzo del responsabile whistleblowing.

In caso di messaggio anonimo la trattazione sarà possibile solo se circostanziata.

Per l'incontro diretto, la richiesta di appuntamento può essere effettuata via mail alla casella [anticorruzione@irpiniasannio.camcom.it](mailto:anticorruzione@irpiniasannio.camcom.it)

L'appuntamento sarà fissato in tempi compatibili con gli impegni di servizio del responsabile whistleblowing ed avrà luogo presso la sede legale di Piazza Duomo n.5 Avellino. I contenuti del colloquio verranno trasferiti in apposito verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

L'accesso alle segnalazioni per i sistemi di piattaforma informatica e messaggistica telefonica è riservato esclusivamente al responsabile whistleblowing.

## **LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Ricevuta la segnalazione, il responsabile whistleblowing verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi). Quindi, svolge una valutazione/delibazione sul “fumus”, cioè sulla possibile fondatezza; se lo ritiene

utile, può acquisire atti e documenti e svolgere audizioni di dipendenti al fine di poter perseguire una migliore ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione. Informa l'autorità giudiziaria in caso di ipotesi di reati 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 RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona segnalante. Può trasmettere i contenuti della segnalazione ad organi o dirigenti interni competenti per le valutazioni legittime ed opportune e per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari. In questi casi, il responsabile *whistleblowing* non trasmette mai la segnalazione, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando sempre la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità della persona segnalante.

Una volta completata l'attività di accertamento, il responsabile della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

Entro 3 mesi dalla segnalazione – ma il termine non è perentorio - il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il responsabile dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Resta inteso 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 alle autorità competenti; 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, co. 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.*

Nell'ipotesi di segnalazione trasmessa ad una pluralità di destinatari, se la stessa è inviata contestualmente a più soggetti, tutti interni al medesimo ente, la segnalazione va considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente e va inviata al responsabile *whistleblowing*, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Se, invece, la segnalazione è trasmessa, oltre al soggetto interno competente a gestirla, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorre valutare se sussistano le condizioni per considerarla come una divulgazione pubblica.

### **RISERVATEZZA E ANONIMATO**

Il responsabile *whistleblowing* è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione. L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

Le segnalazioni anonime saranno valutate unicamente se adeguatamente circostanziate ed in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati e sarà il responsabile whistleblowing a decidere se processarle o meno; occorrerà comunque registrare la segnalazione e 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). Nel caso di segnalazioni anonime, il responsabile whistleblowing non avendo conoscenza dell'identità della persona segnalante potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

### **LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI**

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni [in materia di riservatezza e protezione dei dati](#).

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. Una volta concluse le attività di gestione della segnalazione, il responsabile whistleblowing dovrà cancellare sia la segnalazione sia la relativa documentazione, al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

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 alle autorità competenti; 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, co. 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”*.

Nell'ipotesi di segnalazione trasmessa ad una pluralità di destinatari, se la stessa è inviata contestualmente a più soggetti, tutti interni al medesimo ente, la segnalazione va considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente e va inviata al responsabile whistleblowing, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

Se, invece, la segnalazione è trasmessa, oltre che al soggetto interno competente a gestirla, anche a un numero elevato di soggetti esterni all'ente, occorrerà valutare se sussistano le condizioni per considerarla come una divulgazione pubblica.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal responsabile whistleblowing.

Nel corso delle attività di accertamento il responsabile whistleblowing può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

## TUTELE E PROTEZIONI

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso la procedura di cui trattasi.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni ingiusti.

Tra le possibili ritorsioni rientrano:

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

La persona segnalante beneficia delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto (cd. buona fede del segnalante).

È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni:

- le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Il d.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di

aver subito a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata. Laddove la comunicazione di ritorsioni pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

## **SANZIONI**

Il d.lgs. n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

In specie, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza;
- d) quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- e) quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- f) quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- g) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili.

## **I CANALI "ESTERNI" PER LE SEGNALAZIONI**

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni attraverso i seguenti canali "esterni":

- Canale esterno presso ANAC
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'Autorità giudiziaria.

La persona segnalante può segnalare esternamente all'ente ed in specie all'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** qualora tutti i canali interni non siano attivi, qualora abbia effettuato una segnalazione interna a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non venga dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Con la **DIVULGAZIONE PUBBLICA** le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Per poter effettuare una divulgazione pubblica devono esistere le seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli.

2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.

3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

La segnalazione può essere rappresentata in specifica diretta **DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA E CONTABILE.**

Si ricorda che il dipendente pubblico ha l'obbligo di denuncia ai sensi dell'art. 331 del codice di procedura penale: "i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito".

Marzo 2026