

## **REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

**Il presente regolamento denominato “Regolamento Whistleblowing”, emanato ai sensi dell’art.17 dello Statuto del Conservatorio “Nino Rota” di Monopoli, che nel prosieguo sarà denominato “Conservatorio”, ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.»**

## **SOMMARIO**

<b>1. QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>pag.3</b>
<b>2. DEFINIZIONE.....</b>	<b>pag.3</b>
<b>3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>pag.3</b>
<b>4. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO.....</b>	<b>pag.4</b>
<b>5. CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>pag.5</b>
<b>6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO.....</b>	<b>pag.5</b>
<b>7. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE.....</b>	<b>pag.6</b>
<b>8. DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE SEGNALAZIONI PROVENIENTI DAI DIPENDENTI DEL CONSERVATORIO.....</b>	<b>pag.7</b>
<b>9. SISTEMA DI PROTEZIONE PER PERSONE DIVERSE DAL WHISTLEBLOWER ..</b>	<b>pag.7</b>
<b>10. RESPONSABILITÁ DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>pag.8</b>
<b>11. LA SEGNALAZIONE INTERNA (DIRETTA AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA).....</b>	<b>pag.9</b>
<b>11.1 OGGETTO.....</b>	<b>pag.9</b>
<b>11.2 CONTENUTO.....</b>	<b>pag.10</b>
<b>11.3 SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>11.4 DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>pag.12</b>
<b>11.5 MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....</b>	<b>pag.12</b>
<b>12. SEGNALAZIONE ESTERNA.....</b>	<b>pag.18</b>
<b>13. DIVULGAZIONE PUBBLICA.....</b>	<b>pag. 18</b>
<b>14. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE.....</b>	<b>pag.20</b>
<b>15. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI.....</b>	<b>pag.20</b>
<b>16. POLITICHE DI SICUREZZA.....</b>	<b>pag.21</b>
<b>17. TEMPO DI CONSERVAZIONE DEI DATI E DEI DOCUMENTI.....</b>	<b>pag.22</b>
<b>18. ENTRATA IN VIGORE.....</b>	<b>pag.22</b>

## **1. QUADRO NORMATIVO**

La tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata introdotta da alcune convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere. Il legislatore italiano ha recepito tali sollecitazioni dapprima limitatamente all'ambito della P.A. e del pubblico impiego, e poi, con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, anche con riferimento al settore privato ed ai relativi rapporti di lavoro. In ultimo, con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione alla direttiva UE/2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che abroga la disciplina previgente e riscrive in maniera unitaria l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

## **2. DEFINIZIONE**

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento alla persona che segnala, divulgando ovvero denuncia, attraverso gli specifici canali previsti dal D.lgs. 24 del 2023, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di illecito, degenerazione e malfunzionamenti del sistema interno all'ente di appartenenza e, inoltre, partecipa al processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing, a sua volta, è la procedura volta a regolamentare ed incentivare le segnalazioni attraverso la rigorosa salvaguardia del segnalante, a cui viene riconosciuta una funzione sociale di tutela dell'integrità dell'ente e, conseguentemente, degli interessi della collettività.

## **3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Gli Enti del settore pubblico tenuti a rispettare la disciplina in materia di Whistleblowing sono:

- Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 ivi inclusi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali e di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 165/2001;
- Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

- Società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., anche se quotate;
- Società in house, anche se quotate;
- Organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 50/2016;
- Concessionari di pubblico servizio.

Le segnalazioni possono essere effettuate da tutti i dipendenti e da chiunque intrattenga un rapporto giuridico di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023.

L'Ente si adopera affinché tutti i soggetti interessati vengano messi nella condizione di conoscere il contenuto del presente Regolamento.

#### **4. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO**

E' possibile segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo n.231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

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

#### **5. CHI PUO' EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**

Le procedure di whistleblowing facilitano la comunicazione di informazioni relative a

violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa da parte di dipendenti oppure terze parti, in modo riservato e protetto.

Possono effettuare una segnalazione di una condotta illecita relativa al Conservatorio le seguenti categorie di soggetti:

- docenti, personale dirigenziale e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, compresi dottorandi e assegnisti;
- lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore del Conservatorio;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e i tirocinanti comunque denominati anche non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

## **6. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIRITTO DI ACCESSO**

L'identità del segnalante e la riservatezza su tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura.

In particolare:

- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del whistleblower non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del 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. Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è vincolato all'obbligo di riservatezza nei

confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

In ogni caso, qualora l'identità del whistleblower venga rivelata, è onere dell'RPCT dare tempestivamente avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

L'identità del whistleblower non è invece tutelata nel caso in cui:

- la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 c.c. per aver agito con dolo o colpa grave;
- il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza (espresso consenso);
- l'anonimato non sia comunque opponibile per legge.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti del Consiglio di Amministrazione del Conservatorio.

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

Al di fuori dei casi in cui l'identità del whistleblower deve o può essere comunicata, la violazione del summenzionato obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare e contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

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

## **7. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E RITORSIONE**

Il Conservatorio tutela il whistleblower da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

In particolare, non saranno consentiti né tollerati atti o misure aventi effetti sulle condizioni

di lavoro o sull'esercizio delle funzioni, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Ugualmente, non saranno consentite nè tollerate misure discriminatorie quali: azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative o, comunque, non sopportabili.

La persona che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ai sensi del presente Regolamento, è tenuto a darne tempestiva e circostanziata notizia circostanziata all'RPCT che, a sua volta, la segnalerà senza indugio al Consiglio di Amministrazione del Conservatorio.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il Conservatorio ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il whistleblower può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

## **8. DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE SEGNALAZIONI PROVENIENTI DAI DIPENDENTI DEL CONSERVATORIO**

Le segnalazioni effettuate in malafede, prive di fondamento, o comunque non veritieri, fatte al solo scopo di recare pregiudizio agli organi e ai dipendenti del Conservatorio, ferme comunque le fattispecie di responsabilità penale e di responsabilità extracontrattuale, verranno archiviate e gli atti relativi saranno utilizzati per l'avvio, ove ne ricorrono i presupposti, dell'eventuale procedimento disciplinare. Del pari, non saranno prese in considerazione le segnalazioni offensive o che contengano un linguaggio ingiurioso o, comunque, incivile e insolente. Qualora emerga, sulla base degli elementi acquisiti in fase istruttoria, che la segnalazione possa configurare gli estremi del reato di calunnia, il Responsabile Anticorruzione effettua la necessaria denuncia all'Autorità giudiziaria competente.

## **9. SISTEMA DI PROTEZIONE PER PERSONE DIVERSE DAL WHISTLEBLOWER**

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, le misure di protezione, di cui al Capo III, artt.16 e ss, avverso ritorsioni, consistenti in atti od omissioni, anche solo tentate o minacciate, poste in essere in

ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provocano o possono provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, elencate all'art. 17 co .4 del suddetto decreto legislativo, sono garantite:

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

## **10. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Non è dovuta alcuna tutela a favore del whistleblower nel caso in cui effettui con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli manifestamente infondata ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile.

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale (rispettivamente artt. 368 e 595 c.p.) o comunque illecita ai sensi dell'art. 2043 c.c..

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o pretestuose e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio, di intenzionale strumentalizzazione o, comunque di ricorso all'istituto del whistleblowing per finalità diverse da quelle previste dalla Legge e dal presente Regolamento.

Sono fatte salve le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione

nei confronti del whistleblower nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte innanzi descritte.

## **11. LA SEGNALAZIONE INTERNA (DIRETTA AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA)**

### **11.1 OGGETTO**

Ai sensi della normativa vigente, la segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi condotta illecita, prevista sia dalla normativa nazionale sia da quella dell’Unione europea, aventi natura amministrativa, contabile, civile o penale, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità del Conservatorio.

La segnalazione non può, in ogni caso, riguardare doglianze di carattere personale del suo autore o rivendicazioni, istanze e/o lamentele che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia giuslavoristica e di risorse umane o, più in generale, rivendicazioni, istanze e/o lamentele della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (a titolo esemplificativo ma non esaustivo non potranno formare oggetto di segnalazione condotte di mobbing o discriminatorie o meri conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in ragione e/o in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Il d.lgs. n. 24/2023 non pregiudica, inoltre, l’applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell’UE.

In particolare, restano ferme le disposizioni nazionali o dell’UE su:

1. Informazioni classificate;
2. Segreto professionale forense;
3. Segreto professionale medico;

4. Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
5. Norme di procedura penale;
6. Autonomia e indipendenza della magistratura;
7. Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
8. Esercizio dei diritti dei lavoratori.

Come detto innanzi, le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo. 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 il Conservatorio.

Occorrerà, pertanto, far rientrare in tale contesto anche coloro che hanno instaurato con il Conservatorio altri tipi di rapporti giuridici come ad esempio i consulenti, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti ecc. Ciò anche quando si tratti di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni, ovviamente, siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare sarà l’esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l’Istituzione nel quale il primo opera, relazione che potrà, pertanto, riguardare attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

## 11.2 CONTENUTO

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tal fine, la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l’emersione di condotte potenzialmente illecite.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- A. l’identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica professionale, sede di lavoro e recapiti; in ogni caso il Conservatorio avrà cura di chiedere al segnalante se si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione.

- B. la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
  - C. le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
  - D. le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
  - E. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - F. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
  - G. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

### **11.3 SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA**

Allorchè il Conservatorio dovesse ricevere segnalazioni anonime, la medesima Istituzione provvederà a conservare tale documentazione per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Qualora il Conservatorio dovesse ricevere attraverso il canale interno delle segnalazioni anonime circostanziate, le stesse verranno equiparate a segnalazioni ordinarie.

Nel caso in cui, invece, la segnalazione anonima sia del tutto generica il Conservatorio non sarà tenuto a prenderla in considerazione e al whistleblower anonimo non si applicheranno le tutele previste dall'art. 17 del D.lgs. n.24/2023.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che dovesse aver comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni potrà beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

In caso di ricezione di segnalazioni anonime, la medesima Istituzione provvederà a conservare tale documentazione per cinque anni a decorrere dalla data di ricezione di tale segnalazione così da renderne possibile il reperimento nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente comunicare ad ANAC di aver subito misure ritorsive proprio a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## 11.4. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il Conservatorio ha ritenuto opportuno, conforme e coerente alle previsioni normative individuare nel RPCT il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- riferire direttamente e senza indugio al C.d.A. le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti, e salvi i casi di conflitto di interesse laddove la segnalazione sia rivolta nei confronti di soggetti appartenenti al C.d.A.

Tale soggetto sarà preventivamente e debitamente formato ed assicurerà imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico assegnatogli.

## 11.5 MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni potranno essere inviate da qualsiasi dispositivo digitale (PC, tablet, smartphone), con la garanzia costante della protezione della privacy, all'RPCT, utilizzando la Piattaforma di Whistleblowing.it per l'invio delle segnalazioni in modalità telematica di fatti illeciti con tutela dell'identità del segnalante reperibile al link:  
<https://conservatoriodimusicaninorotadimonopolis.whistleblowing.it/#/>

all'interno del quale è situato l'applicativo di gestione delle segnalazioni, ovvero la piattaforma che consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il "Modulo di segnalazione".

La piattaforma suddetta utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata in cui i dati identificativi del segnalante vengono segregati in una sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al RPCT.

La medesima piattaforma, inoltre, consente un dialogo riservato tra il segnalante e il RPCT per eventuali chiarimenti o approfondimenti, senza necessità di rivelare dati personali.

Nella fase di ricevimento della segnalazione solo il RPCT conosce l'identità del segnalante può visualizzare l'elenco delle segnalazioni e delle comunicazioni acquisite dal sistema non ancora esaminate ed assegnare la pratica.

La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e gestita dal RPCT, il quale è l'unico a conoscere i dati del segnalante,

ove conferiti.

Detta segnalazione può essere gestita anche dal RPCT unitamente all’Ufficio interno autonomo dedicato da lui costituito, formato da un gruppo di lavoro a supporto per la gestione delle attività connesse alla segnalazione interna delle violazioni, nel pieno rispetto della riservatezza del segnalante e delle informazioni fornite.

Il RPCT riceve le segnalazioni di whistleblowing e provvede ad assegnarle nella piattaforma informatica ai singoli componenti del gruppo di lavoro per coadiuvarlo nello svolgimento dell’attività istruttoria.

Ciascun componente del gruppo, una volta autorizzato dal RPCT, può accedere alla Piattaforma informatica di gestione delle segnalazioni, separatamente dal RPCT, per svolgere le necessarie attività in merito alle segnalazioni assegnategli.

Il RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni di whistleblowing unitamente a tutti gli altri soggetti - ivi inclusi i componenti del gruppo di lavoro- che nell’amministrazione possano venire a conoscenza delle segnalazioni, con i dati e le informazioni in essa contenuti sono tenuti all’osservanza dei doveri di riservatezza e del segreto d’ufficio, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare.

I dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, in un database, al quale può accedere soltanto il personale autenticato.

A seguito dell’inoltro della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo utile per i successivi accessi. I dati della segnalazione (unitamente agli eventuali documenti allegati) vengono automaticamente inoltrati al RPCT. Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell’istruttoria accedendo al sistema di gestione delle segnalazioni ed utilizzando il codice identificativo ricevuto.

Le segnalazioni inoltrate con le modalità sopra elencate vengono protocollate in modalità riservata e salvate, insieme ai successivi atti connessi, in un fascicolo (riservato) consultabile dal RPCT e dai soli delegati all’istruttoria facenti parte del suo Ufficio. Alla segnalazione dovrà essere allegata copia di un idoneo documento d’identità, da archiviare in un altro e diverso fascicolo riservato all’interno del protocollo informatico, consultabile solo ed esclusivamente dal RPCT.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte, il RPCT assicura la conservazione all’interno del sistema delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione

di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Ben diverso è, invece, il ruolo dell'amministratore del sistema informatico, ovvero colui che provvede alla conduzione applicativa della piattaforma, poichè non accede ai dati del segnalante né alle pratiche presenti nel sistema.

Entro 7 giorni dell'assegnazione del protocollo (da parte dell'applicativo o di quello informatico riservato del Conservatorio), il RPCT invia al segnalante un avviso di ricevimento e prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria da effettuare entro 15 giorni dalla data di trasmissione dell'avviso, decidendo se svolgerla in prima persona o se affidarla ad un componente dell'Ufficio. A quest'ultimo sarà assegnata all'interno del sistema informatico la qualifica di "istruttore", che gli consente di visualizzare la segnalazione e la correlata documentazione, e di interloquire con il whistleblower.

Il RPCT (con l'eventuale componente dell'ufficio designato per l'istruttoria) analizza la segnalazione al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità e, se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato, richiede chiarimenti al segnalante mediante l'applicativo informatico.

Nel caso in cui si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità si procede ad archiviare la segnalazione. Nello specifico, costituiscono possibili causali di archiviazione:

- 1) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- 2) manifesta incompetenza del RPCT sulle questioni segnalate;
- 3) contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire nessun approfondimento;
- 4) segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

Se in questa o in una successiva fase del procedimento, l'RPCT valuta che l'infondatezza della segnalazione possa derivare da dolo o colpa grave del segnalante, informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, affinché valuti l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e la segnalazione agli Organi competenti per l'avvio del procedimento disciplinare.

Se procede all'archiviazione, il RPCT valuta se la segnalazione (e la relativa documentazione) debba essere trasmessa ad altri uffici interni dell'A.N.AC. per i profili di competenza.

Se la segnalazione è stata inoltrata "nell'interesse dell'integrità della pubblica

amministrazione”, saranno archiviate le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiori gerarchici e colleghi, in quanto non rientranti nell’ambito di applicazione della norma.

Non possono, invece, considerarsi meritevoli di tutela quelle segnalazioni che abbiano ad oggetto questioni esclusivamente personali o riconducibili all’esercizio della discrezionalità amministrativa (ad esempio, il diniego opposto dall’ente ad un’istanza di accesso agli atti).

Nel caso in cui sussistano anche interessi personali del segnalante che concorrono con quello all’integrità della pubblica amministrazione, il RPCT verificherà se le lamentele di carattere personale del segnalante siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne all’amministrazione che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: risulta necessario, infatti, 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.

Qualora venga rilevata una delle cause di archiviazione sopra elencate, entro e non oltre 30 giorni dall’invio dell’avviso di ricevimento, il RPCT provvede a:

- 1) archiviare la segnalazione con adeguata motivazione. La stessa verrà, quindi, inserita e conservata all’interno dell’applicativo informatico (o, a seconda dei casi, del fascicolo riservato cartaceo e/o del protocollo informatico) e sarà oggetto di rendicontazione al Consiglio di Amministrazione nell’ambito della Relazione finale di monitoraggio ai sensi dell’art. 1, c. 14, della l. n. 190/2012;
- 2) comunicare al segnalante l’archiviazione e la relativa motivazione mediante il sistema informatico.

Nell’ipotesi in cui non ricorra alcuno dei casi di archiviazione sopra riportati, il RPCT provvede a verificare la segnalazione ricevuta, anche acquisendo ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie ed avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante, laddove gli approfondimenti richiedano il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Ciò anche attraverso:

- 1) richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti ad altri uffici;
- 2) richiesta di chiarimenti, documentazione e informazioni ulteriori al segnalante e/o a

eventuali altri soggetti terzi coinvolti nella segnalazione;

3) audizione del Whistleblower.

Successivamente procede all’analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e a deliberare sul *fumus* di quanto rappresentato nella segnalazione (ciò in quanto il RPCT non accerta i fatti, ma svolge un’attività di verifica e di analisi).

Più nello specifico il RPCT dovrà verificare se quelle segnalate sono “condotte illecite”. A titolo esemplificativo, rientrano tra le “condotte illecite”:

- gli illeciti penalmente sanzionati che rechino pregiudizio all’integrità dell’amministrazione;
- gli illeciti disciplinari;
- gli illeciti civili o amministrativi;
- le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo.

Inoltre, il RPCT dovrà verificare se le suddette condotte riguardano, o meno, situazioni di cui il soggetto è venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» ovvero:

- situazioni di cui si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito;
- notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, anche nelle fasi preliminari all’instaurazione del rapporto di lavoro o prima del suo termine.

Laddove, dall’attività di verifica di cui sopra, risulti effettivamente accertata una violazione, l’RPCT informa tempestivamente, mediante trasmissione di una relazione contenente le risultanze dell’istruttoria condotta, i profili di illiceità riscontrati e l’eventuale documentazione:

- il Consiglio di Amministrazione, al quale compete l’adozione di eventuali provvedimenti decisionali e disciplinari, evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l’ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell’art. 54bis del d.lgs n. 165/2001 ed omettendo l’indicazione dell’identità del segnalante;
- nonchè uno dei seguenti soggetti per i seguiti di competenza:

- a. Corte dei Conti (se si tratta di ipotesi di danno erariale);
- b. Procura della Repubblica (se si ravvisa un'ipotesi di reato);
- c. Organo Collegiale per i Procedimenti Disciplinari o al dirigente responsabile del procedimento disciplinare (se si tratta di un'ipotesi di illecito disciplinare ultroneo rispetto al rimprovero verbale di cui è competente il Direttore);
- d. comunicare al segnalante l'inoltro della segnalazione ad altro ente/organo e la relativa motivazione e ad avvisarlo della eventualità che la sua identità potrà essere fornita all'Autorità giudiziaria ove questa lo richieda.

Con l'adozione delle stesse cautele di cui sopra, a garanzia dell'anonimato del whistleblower – ove ravvisi ragioni di urgenza e/o di opportunità - l'RPCT, in qualunque fase del procedimento (e quindi anche senza attendere l'esito delle proprie valutazioni) può riferire le informazioni rilevanti di cui sia venuto a conoscenza al Consiglio di Amministrazione che, ove necessario, adotterà i relativi provvedimenti decisionali e disciplinari.

Qualora le segnalazioni riguardino una condotta tenuta dal RPCT, dal Presidente, dal Direttore, dal Direttore Amministrativo, in posizione di conflitto di interessi, appare, pertanto, opportuno prevedere che:

- a) il RPCT comunichi prontamente la situazione di potenziale conflitto al Consiglio di Amministrazione e si astenga dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica;
- b) la segnalazione sia trasferita ad un altro soggetto/ufficio, che quindi andrà a sostituire il RPCT, idoneo a garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina., che sarà individuato, secondo le Linee Guida ANAC per la segnalazione interna del whistleblowing, nell'atto organizzativo. Detta sostituzione del RPCT dovrà prevedersi anche in caso di assenza temporanea di quest'ultimo (ad esempio per ferie e/o malattia).

Qualora anche il sostituto, individuato nell'atto organizzativo, si trovi in una delle ipotesi di conflitto di interessi richiamate sopra con riferimento al RPCT, la persona segnalante può rivolgersi ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendo una delle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da quello competente, l'organo ricevente ha l'onere di trasmettere la segnalazione - entro sette giorni dal suo ricevimento – al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla

persona segnalante.

La procedura in esame (dalla fase di ricezione della segnalazione all’eventuale informativa al Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti di sua spettanza) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 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, secondo criteri che tengano conto della gravità ed eventuale permanenza della violazione, al fine di evitare ulteriore pregiudizio per l’Istituzione.

Nel medesimo termine di tre mesi la figura designata a conoscere della segnalazione deve fornire riscontro sull’andamento del procedimento anche al soggetto segnalante.

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione comportino l’assunzione di provvedimenti decisionali e/o disciplinari, gli stessi sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione del Conservatorio. Nel caso in cui il whistleblower sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, il Consiglio di Amministrazione può valutare a suo favore la sussistenza di attenuanti, salvi i casi in cui la sua condotta risulti di particolare e comprovata gravità.

## 12. SEGNALAZIONE ESTERNA

Ferma restando la preferenza della segnalazione attraverso il canale interno, ai sensi del nuovo D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna per il tramite la piattaforma informatica attivata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/>) esclusivamente qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) se il canale di segnalazione interna utilizzata dal Conservatorio e di cui al presente regolamento non è conforme a quanto previsto dall’articolo 4 del D.lgs. n. 24/2023;
- b) è già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) se vi sono fondati motivi di ritenere che, in caso di segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) se vi sono fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 13. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

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. Il legislatore tiene naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa includendovi anche i social network e i nuovi canali di comunicazione (ad esempio Facebook, Twitter, YouTube, Instagram) che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

La divulgazione pubblica delle violazioni dovrà comunque avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa successivamente beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

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

1. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontroentro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove; oppure, in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non verrà in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Laddove, viceversa, il segnalante dovesse divulgare violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consenta l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

#### **14. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE**

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

#### **15. PROTEZIONE DEI DATI E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI**

In base alle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. n. 24/2023, il titolare del trattamento (ovvero il Conservatorio) e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare, in particolare, i seguenti principi fondamentali:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»);
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali,

compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell’ambito del canale interno e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;

- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- Rendere *ex ante* ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un’informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell’utilizzo del canale di segnalazione interna. Non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati;
- Assicurare l’aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell’attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l’uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all’identità o all’attività del segnalante.

In caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali da parte delle persone autorizzate o dei responsabili del trattamento, la responsabilità ricade in capo al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento sotto la cui direzione dette persone hanno operato.

In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare di provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie. Tali sanzioni amministrative non si applicano in relazione ai trattamenti svolti in ambito giudiziari. Le medesime violazioni possono inoltre rilevare sotto il profilo penale e dar luogo a responsabilità civile.

## **16. POLITICHE DI SICUREZZA**

La password della Piattaforma di Whistleblowing.it per l'invio delle segnalazioni in modalità telematica verrà modificata ogni 4 mesi, qualora il numero delle segnalazioni pervenute nell'anno solare sia pari a zero, tenuto conto dei livelli di sicurezza della suddetta.

Diversamente, in considerazione del numero di segnalazioni pervenute al Conservatorio nell'anno solare, la password dovrà essere modificata periodicamente, prevedendo un termine temporale, comunque, da intendersi inferiore a n.4 mesi.

## **17. TEMPO DI CONSERVAZIONE DEI DATI E DEI DOCUMENTI**

Il tempo di conservazione di dati e documenti è di 5 anni, decorrenti dalla data di conclusione del procedimento.

## **18. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente regolamento è approvato dal C.d.A. con delibera n. 46 del 22.10.2025, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto del Conservatorio, sentito il Consiglio Accademico, emanato dal Presidente con decreto prot.5262 del 29.10.2025, è pubblicato all'Albo Ufficiale della Istituzione nel suo sito web ed entra in vigore dalla data della sua emanazione.