DELIBERA N. 344 del 9 settembre 2026

Fasc. Riservato Anac UWHIB 20250120-3860
Da citare nella risposta

Oggetto: *OMISSIS*– Presunte violazioni del d.lgs. n. 24 del 2023 – Procedimento sanzionatorio avviato, ai sensi degli artt.24 e s.s. e 31 e s.s. del Regolamento, con nota prot. ANAC n. 14079 del 11 febbraio 2026.

Vista
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 (di seguito la "Direttiva");
Visto
Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «*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)»;*
Vista
la legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m. recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*»*;*
Vista
la legge 24 novembre 1981 n. 689 recante «*Modifiche al sistema penale*»;
Vista
la legge 7 agosto 1990, n. 241 recante «*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*»;
Visto
il decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104 recante il «*Codice del Processo Amministrativo*»;
Viste
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»*, adottate con Delibera dall'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 311 del 12 luglio 2023;
Viste
le «*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione»,* adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;

Visto
il *«Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24»,* adottato con Delibera dall'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 301 del 12 luglio 2023 (d'ora in poi anche "Regolamento");
Visti
gli artt. 24 e s.s. del Regolamento, contenenti la disciplina per il procedimento sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
Visti
gli artt. 31 e s.s. del Regolamento, contenenti la disciplina per il procedimento sanzionatorio per la mancata gestione della segnalazione di illeciti;
Vista
la relazione dell'Ufficio vigilanza sulle segnalazioni degli informatori e sulle misure ritorsive e rapporti con il terzo settore (di seguito Ufficio *whistleblowing)*;

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'adunanza del 09.09.2026;

1•Premessa

In data 20 gennaio 2025, con successive integrazioni e aggiornamenti, il Dott. OMISSIS (segnalante) richiedeva all'Autorità di esercitare i poteri sanzionatori previsti dall'art. 21 del d.lgs. n. 24 del 2023.

In particolare, il Dott. OMISSIS (segnalante) comunicava all'Autorità di aver presentato, in data 9 dicembre 2024, una segnalazione di illecito al canale interno e di aver subito, in ragione della stessa, misure ritorsive (culminate con il licenziamento disciplinare del 27 gennaio 2025). La segnalazione aveva ad oggetto delle condotte asseritamente illecite relative ad una progettualità contrattuale, potenzialmente lesive, a parere del segnalante, del modello di organizzazione 231 e delle norme fiscali e contabili. In proposito, il segnalante aveva trasmesso, presso il canale interno, una segnalazione contenente la descrizione dei presunti illeciti, allegando gli scambi di *mail* relativi alle attività di predisposizione del contratto in cui erano presenti cinque soggetti (compresi il segnalante e il soggetto segnalato).
Alla luce di tali fatti, il Dott. OMISSIS (segnalante) richiedeva all'Autorità di svolgere le seguenti attività:
a) gestire un'apposita segnalazione di illecito presso il canale esterno;
b) accertare il carattere ritorsivo delle condotte poste in essere nei propri confronti all'interno della OMISSIS
c) accertare la violazione dell'obbligo di riservatezza;
d) valutare la mancata gestione della segnalazione presentata dallo stesso al canale interno in data 9 dicembre 2024.

Successivamente, il Dott. OMISSIS (segnalante) richiedeva all'Autorità di verificare anche il presunto ostacolo alla segnalazione e la conformità del canale interno adottato dall'ente alle disposizioni contenute negli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 24 del 2023.
Si rappresenta, sin da ora, che il presente provvedimento ha ad oggetto esclusivamente le valutazioni in merito alle violazioni dell'obbligo di riservatezza e alla mancata gestione della segnalazione.

2•Ricostruzione della vicenda fattuale

Dalla documentazione presente agli atti la vicenda fattuale può essere così ricostruita e sintetizzata:

A. Il Dott. OMISSIS (segnalante) riferisce di essere stato assunto della società *OMISSIS,* con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, stipulato il giorno OMISSIS;
B. durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative, relative ad una progettualità contrattuale con una Società cliente, il Dott. OMISSIS (segnalante) veniva a conoscenza di presunte attività illecite, lesive di norme e/o principi di natura tributaria e contabile, potenzialmente di rilevanza civile, penale, nonché contrarie alle regole etiche e di condotta cristallizzate nel modello organizzativo della società. Più nello specifico, il Dott. OMISSIS (segnalante) lamentava che il suo superiore avrebbe richiesto, agli altri membri del *team* di lavoro, di effettuare delle modifiche ("*fittizie*") al contratto al fine di agevolare una necessità contabile della società cliente, ovvero fatturare l'attività entro il 2024 (nonostante la conclusione delle attività fosse inizialmente prevista per i primi mesi del 2025)[1]. Nell'ambito di tale attività progettuale, il Dott. OMISSIS (segnalante) aveva unicamente il compito di effettuare il passaggio di consegne a due ulteriori risorse della società, per le attività "*più operative*" del progetto, dallo stesso già eseguite negli anni precedenti (2022 e 2023)[2];
C. in data 9 dicembre 2024, in merito ai presunti illeciti, il Dott. OMISSIS (segnalante) presentava, attraverso il canale interno istituto dall'ente, una segnalazione *whistleblowing* in forma anonima. Nell'applicativo, richiedeva espressamente che uno dei membri dell'Organo di gestione (n.d.r), OMISSIS (Responsabile OMISSIS), venisse escluso dalla gestione della segnalazione, in quanto potenzialmente in conflitto di interessi;
D. in virtù della citata esclusione, l'Organo (n.d.r.) che gestiva la segnalazione di illeciti presentata dal Dott. OMISSIS (segnalante) risultava così composto: 1. OMISSIS, 2. OMISSIS; 3. OMISSIS. A tal proposito, OMISSIS aveva il ruolo di "affiancare" OMISSIS in virtù del recente passaggio di ruolo di quest'ultima alla funzione OMISSIS (precedentemente ricoperto proprio dall'OMISSIS). Al riguardo, nella società indicata in oggetto, la qualifica di

[1] In particolare, il soggetto segnalato, in una *mail* del 13 novembre 2024, indirizzata alla manager di progetto e per conoscenza ad altri tre soggetti (tra cui il Dott.OMISSIS), scriveva che: «*il cliente (n.d.r.) diceva che aveva necessità di fatturare tutto entro il 2024: **se per forma devono far risultare che le attività terminano nel 2024** dobbiamo togliere le deadline che abbiamo indicato nella descrizione del progetto (…)*».
[2] Tale assegnazione era la risultante di divergenze professionali con il proprio superiore che avevano portato il segnalante a non rendersi più disponibile a svolgere nuovamente le stesse attività degli anni precedenti.

membro dell'Organo di gestione (n.d.r.), è direttamente legata all'incarico societario ricoperto[3];

E. in data 10 dicembre 2024, tramite piattaforma informatica, veniva trasmesso al segnalante l'avviso di presa in carico della segnalazione contenente il seguente testo: «*gentile segnalante, abbiamo ricevuto la tua segnalazione ed abbiamo avviato l'istruttoria. Cordiali saluti*»;

F. sulla base della documentazione acquisita agli atti, l'organo di gestione (n.d.r.) individuava i seguenti soggetti, considerati in grado di fornire le informazioni sulle potenziali violazioni: *1. OMISSIS; 2. OMISSIS; 3. OMISSIS; 4. OMISSIS; 5. OMISSIS*. I soggetti convocati dall'*Organo di gestione (n.d.r.)* coincidevano, dunque, con i nominativi presenti negli scambi di *mail* attinenti al contratto oggetto di segnalazione, in qualità di componenti del *team* di lavoro sul contratto. In proposito, il soggetto che, nelle *mail* allegate alla segnalazione, richiedeva di modificare il contratto per aderire alle richieste del cliente è OMISSIS, superiore del segnalante. OMISSIS, invece, in qualità di Manager di progetto effettuava le modifiche materiali al contratto per aderire alle richieste del cliente[4];

G. dall' 11 al 17 dicembre 2024, *l'Organo di gestione (n.d.r.)* procedeva ad intervistare i richiamati soggetti. A questi veniva successivamente aggiunto il OMISSIS, ritenuto necessario «*in quanto superiore gerarchico del OMISSIS (soggetto segnalato n.d.r.*)»;

H. *l'Organo di gestione (n.d.r.)* riferisce che nello svolgimento delle attività di gestione avrebbe rammentato ai soggetti intervistati «*l'obbligo di mantenere riservata la segnalazione e di rappresentare la verità»*;

I. in data 17 dicembre 2024, alle ore 12.00, veniva sentito in audizione il segnalante (n.d.r.)[5]. In quella sede l'esponente apprendeva che, nonostante avesse presentato la segnalazione in forma anonima, la sua identità era già nota ai membri dell'Organo di gestione (n.d.r.). E, infatti, il Presidente dell'*Organo di gestione (n.d.r.),* OMISSIS, prima dell'inizio formale dell'audizione[6], esordiva dicendo «*abbiamo ricevuto la tua segnalazione OMISSIS*» e ancora precisava che «*le segnalazioni (n.d.r.) si possono declinare, come hai fatto anche tu, che hai escluso ad esempio un partecipante a questo team*» (nello specifico OMISSIS);

J. durante l'audizione, che si svolgeva senza che il Dott. OMISSIS (segnalante) venisse formalmente considerato come il soggetto segnalante, quest'ultimo palesava all'*Organo di gestione (n.d.r.)* che «*la stessa anomalia contrattuale*», oggetto della segnalazione, si era verificata per l'attività progettuale, con il medesimo cliente, dell'annualità precedente (2023). In quel caso il *Manage*r di progetto era OMISSIS (altro soggetto sentito dall'Organo di gestione). In merito a tale aspetto, al termine della seduta (alle ore 13.25), il Dott. OMISSIS (segnalante) inviava all'Organo di gestione (n.d.r.), tramite apposita *e-mail*, la

---

[3] OMISSIS

[4] In una *mail* del 15 novembre 2024, la OMISSIS scriveva agli altri membri del *team* quanto di seguito riportato: «*per gestire la fatturazione entro fine anno ho eliminato le deadline e specificato come data di fine attività 31/12/2024*».

[5] Il segnalante veniva sentito in audizione per ultimo rispetto a tutti gli altri soggetti coinvolti.

[6] Nello specifico, nel momento in cui venivano pronunciate queste parole gli altri due membri dell'Organo di gestione (n.d.r.), OMISSIS non si erano ancora collegati.

documentazione relativa all'annualità 2023, al fine di consentire le opportune valutazioni di legittimità e/o liceità anche su tale contratto;

K. poche ore dopo la conclusione dell'audizione svolta con l'*Organo di gestione (n.d.r.),* ossia alle ore 15.41 del 17 dicembre 2024, il Dott. OMISSIS (segnalante) riceveva una convocazione per un incontro con l'ufficio di normativa giuslavoristica, denominata "*comunicazione*";

L. nella medesima data, alle ore 15.55, il Dott. OMISSIS (segnalante) riceveva, tramite un apposito applicativo aziendale, la comunicazione che il contratto 2024, oggetto della sua specifica segnalazione, era stato modificato ("*sanato*")[7], senza che lo stesso fosse stato in alcun modo aggiornato o interpellato dagli altri componenti del *team* di lavoro;

M. in data 19 dicembre 2024, il Dott. OMISSIS (segnalante) scriveva una *e-mail* all'organo di gestione (n.d.r.) manifestando le proprie preoccupazioni in merito a possibili ritorsioni. Nello specifico, nel testo della citata *mail* rappresentava che: «*a poche ore dal nostro meeting di martedì 17 dicembre alle ore 12.00, ho ricevuto (precisamente alle 15.41) un'invitation da parte di una collega di nome OMISSIS con titolo comunicazione (…), ho il ragionevole timore che possa trattarsi di un'azione di ritorsione collegata all'istruttoria oggetto della nostra call*»;

N. OMISSIS, Presidente dell'Organo di gestione (n.d.r.), poche ore dopo riscontrava testualmente la *mail* nei termini che seguono: «*ti confermiamo che la nostra istruttoria è condotta nel rispetto delle disposizioni e regole applicabili e che la segnalazione da cui siamo partiti è anonima. Pertanto, escludiamo qualsivoglia azione ritorsiva dipendente dall'istruttoria oggetto della call nell'ambito della quale hai rilasciato la tua testimonianza*»;

O. sempre in data 19 dicembre 2024, veniva consegnata al Dott. OMISSIS (segnalante) una lettera di contestazione disciplinare nella quale veniva specificatamente censurato il mancato rispetto dei limiti previsti dalle linee guida aziendali per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile (*smart working*);

P. in data 20 gennaio 2025, tramite piattaforma informatica, *l'organo di gestione (n.d.r.)* comunicava gli esiti della segnalazione. In particolare, rappresentava quanto segue: «*gentile segnalante, le comunichiamo che la segnalazione è stata chiusa. Al riguardo ed a seguito di una compiuta istruttoria, abbiamo potuto verificare che il OMISSIS trasmessoci non era quello definitivo in quanto erano ancora in corso discussioni con il cliente in merito alle attività da svolgere. Il contratto è stato finalizzato, successivamente all'inizio delle attività, e riporta una data di conclusione in linea con le attività da svolgere*». Pertanto*, l'Organo di gestione (n.d.r.)* ha concluso che «*la segnalazione non risulta fondata*»;

Q. in data 27 gennaio 2025, il Dott. OMISSIS (segnalante) riceveva una lettera di licenziamento per giusta causa (retrodatata al 19 dicembre 2024), successivamente impugnato dinanzi al OMISSIS;

R. nella medesima data, l'Organo di gestione (n.d.r.) informava l'Organismo di vigilanza in merito agli esiti della segnalazione *whistleblowing* ricevuta;

---

[7] Sul punto, l'esponente ha riferito che: «*i soggetti coinvolti non erano a conoscenza che il Dott. OMISSIS (n.d.r.), essendo stato censito nell'applicativo aziendale, riceveva le email di notifica degli aggiornamenti in caso di modifiche effettuate sul fascicolo del OMISSIS*».

S. con sentenza del OMISSIS, n. OMISSIS, pubblicata in data OMISSIS, veniva riconosciuto il carattere ritorsivo del licenziamento disciplinare. Per l'effetto veniva dichiarata la nullità del licenziamento disciplinare e condannata la OMISSIS alla reintegrazione in servizio del Dott. OMISSIS (segnalante).

3• Le attività poste in essere dall'Autorità

3.1 La gestione della segnalazione di illeciti

Unitamente alla comunicazione di misure ritorsive, in data 20 gennaio 2025, nella parte del modulo relativa alla segnalazione di illecito, il Dott. OMISSIS (segnalante) forniva all'Autorità la descrizione di violazioni dallo stesso ritenute rilevanti.
In merito a tale segnalazione, il cui contenuto e gestione restano riservate e non strettamente connesse al presente procedimento, l'Autorità ha provveduto ad effettuare le attività di gestione di propria competenza.

3.2 L'Attività preistruttoria

Con segnalazione inserita in piattaforma informatica in data 20 gennaio 2025 (e successivamente integrata ed aggiornata dallo stesso segnalante), come evidenziato in premessa, l'Autorità è stata investita in merito all'esercizio dei poteri sanzionatori, previsti dall'art. 21 del d.lgs. n. 24 del 2023, disciplinati, da un punto di vista procedimentale, dagli artt. 9 (e s.s.), 17 (e s.s.), 24 (e s.s.) e 31 (e s.s.) del citato regolamento.
A tal proposito, per economia procedimentale e al fine di garantire il principio del buon andamento, l'Autorità, considerata la mole di richieste e di valutazioni, dopo un'attenta analisi del perimetro delle contestazioni, ha provveduto a svolgere in modo unitario l'attività preistruttoria relativa a tutti i profili afferenti al potere sanzionatorio di propria competenza.
In particolare, durante la fase preistruttoria, a seguito della compiuta analisi della documentazione trasmessa, aggiornata ed integrata dall'esponente, l'Autorità ha provveduto:

a) a richiedere integrazioni e chiarimenti (nota prot. ANAC n. 138604 del 3 novembre 2025);
b) a svolgere - in data 20 novembre 2025 - apposita audizione con l'esponente, acquisendo ulteriori chiarimenti su tutti i profili oggetto di contestazione;
c)ad acquisire e valutare le numerose integrazioni spontanee formulate dall'esponente;
d) a richiedere chiarimenti ed informazioni all'*Organo di gestione* (con nota prot. ANAC n. 1623 del 9 gennaio 2026);
e) ad acquisire e valutare il riscontro dell'*Organo di gestione* (con nota prot. ANAC n. 9242 del 30 gennaio 2026).

In tale contesto, l'esponente ha richiesto all'Autorità di valutare anche se vi fossero i presupposti per l'irrogazione della sanzione relativa all'inidoneità del canale interno di segnalazione.
Le valutazioni in merito a tale profilo sono state svolte in modo autonomo, considerato che per tale tipologia di violazione il Regolamento dell'Autorità prevede un procedimento di tipo semplificato (ex art. 30 del Regolamento).

Al fine di fornire un quadro complessivo dell'intensa attività richiesta all'Autorità all'interno di un unico fascicolo, si evidenzia che al termine della fase preistruttoria si è provveduto:

- ad avviare un procedimento sanzionatorio per l'accertamento della violazione contenuta nell'art. 21, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 24 del 2023, per presunte ritorsioni (nota prot. ANAC n. 14080 del 11 febbraio 2026)[8];
- ad avviare un procedimento sanzionatorio per l'accertamento della violazione contenuta nell'art. 21, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. n. 24 del 2023, per presunta violazione dell'obbligo di riservatezza e della mancata gestione della segnalazione (nota prot. ANAC n. 14079 dell'11 febbraio 2026), oggetto del presente provvedimento;
- ad archiviare l'esposto relativo al presunto ostacolo alla segnalazione, ex art. 17 del citato Regolamento (archiviazione contenuta nella richiamata nota prot. ANAC n. 14079 dell'11 febbraio 2026);

L'Autorità ha valutato, peraltro, l'assenza dei presupposti per l'avvio di un procedimento sanzionatorio di cui all'art. 30 del Regolamento, relativo alla presunta inidoneità del canale di segnalazione (nota prot. ANAC n. 75578 del 4 agosto 2026).

3.3 L'avvio del procedimento, le contestazioni di addebito e le relative attività istruttorie

Restringendo il perimetro della trattazione alle questioni rilevanti per il presente provvedimento, si evidenzia che, a seguito della sopra descritta attività preistruttoria, l'Autorità riteneva di doversi attivare al fine di accertare la violazione dell'obbligo di riservatezza (art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023) e delle disposizioni relative alle attività di verifica e analisi della segnalazione interna ricevuta.

Pertanto, con la citata nota prot. ANAC n. 14079 del 11 febbraio 2026, l'Autorità avviava il procedimento sanzionatorio oggetto della presente trattazione, al fine di valutare l'esercizio dei poteri sanzionatori previsti dall'art. 21, comma 1, lettere a) e b), del d.lgs. n. 24 del 2023.

Nell'atto di avvio, l'Autorità individuava come presunti responsabili delle violazioni i membri dell'Organo di gestione (n.d.r.) coinvolti concretamente nella gestione (1. OMISSIS, 2. OMISSIS e 3. OMISSIS)[9].

Considerato che i procedimenti di cui, rispettivamente, agli artt. 24 e s.s. (obbligo di riservatezza) e 31 s.s. (mancata gestione) del Regolamento sono soggetti a (pressocché) identica disciplina, in specie per quanto riguarda i termini e le garanzie partecipative e

[8] Il procedimento relativo all'accertamento dei fatti ritorsivi è stato avviato e contestualmente sospeso ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. c), del Regolamento che impone appunto di sospendere il procedimento in caso di «*pendenza di un giudizio avente il medesimo oggetto del procedimento sanzionatorio. Formatosi il giudicato, il Dirigente valuta se vi siano i presupposti per dare nuovo impulso al procedimento sanzionatorio*». In proposito, la sospensione è stata giustificata dalla pendenza di un giudizio, incardinato innanzi al OMISSIS, nella quale veniva richiesto di accertare il carattere ritorsivo dell'esclusione dalle attività contrattuali, della contestazione disciplinare e del licenziamento. Tale giudizio si è concluso con la dichiarazione di nullità del licenziamento disciplinare per violazione del d.lgs. n. 24 del 2023. Tuttavia, la causa di sospensione non è ancora decaduta in quanto, allo stato, su tale pronuncia non si è ancora formato il giudicato.

[9] Pertanto, rispetto alla conformazione naturale dell'Organo di gestione (n.d.r.), non veniva formulato alcun addebito, su tali profili, a OMISSIS, in quanto la stessa era stata esclusa dalle attività di gestione della segnalazione interna.

defensionali, l'Autorità riteneva opportuno concentrare in un'unica sede procedimentale l'istruttoria relativa alla presunta mancata gestione e alla violazione dell'obbligo di riservatezza, stante l'identità delle parti e la stretta connessione (sotto il profilo fattuale, temporale e finalistico) delle condotte contestate ai citati membri *dell'organo di gestione (n.d.r.),* ciò anche in ossequio ai principi di economicità dell'azione amministrativa, nonché del giusto procedimento.

Nell'atto di avvio del procedimento, venivano formulate le contestazioni, sulla base di quanto acquisito dall'esponente. In particolare, il Dott. OMISSIS (segnalante) lamentava che l'*Organo di gestione (n.d.r.)* avrebbe effettuato una gestione meramente formale, senza valutare concretamente gli illeciti segnalati. In merito a tale aspetto, il segnalante riferiva, in sede di integrazioni e di audizione, che nella gestione della segnalazione *il gestore (n.d.r.)*: «*avrebbe assunto un ruolo aziendalista facendo emergere de facto una cultura aziendale di un certo tipo e avrebbe condotto l'istruttoria prima di tutto nell'interesse aziendale al fine di coprire una dinamica potenzialmente scomoda e in secondo luogo nell'interesse dei soggetti segnalati favorendo e contribuendo ad occultare le irregolarità segnalate*».

Più nello specifico, l'esponente contestava all'*Organo di gestione (n.d.r.)* di aver svolto un'istruttoria meramente formale per le concorrenti ragioni:

- mancato riconoscimento del valore illecito delle condotte segnalate in quanto, a parere dell'esponente, «*contrariamente a quanto sostenuto dall' Organo di gestione (n.d.r. che ha considerato la segnalazione infondata in quanto riferita unicamente ad una bozza contrattuale), il contratto contestato era un documento a tutti gli effetti definitivo*»;
- mancata analisi delle criticità relative al contratto del 2024, con particolare riferimento alla «*retrodatazione fittizia della data di inizio della commessa il cliente (n.d.r.)»* e *all' «indicazione del OMISSIS fittizio raddoppiato rispetto a quello reale»,* essendosi dunque limitato a valutare unicamente il contratto sanato (proprio a seguito della segnalazione *whistleblowing*);
- totale assenza di valutazioni in merito alle criticità relative anche al contratto 2023, evidenziate dal Dott. OMISSIS (segnalante) in sede di audizione dinanzi all'*Organo di gestione (n.d.r.).*

Nell'avvio del procedimento, l'Autorità, in tema di collegamento tra la presunta mancata gestione e l'asserita violazione dell'obbligo di riservatezza, precisava espressamente ai presunti responsabili anche quanto di seguito indicato: «*il dovere di diligenza impone che il gestore delle segnalazioni debba porre in essere tutte le necessarie attività utili per accertare la fondatezza della segnalazione, ponderando ogni azione con la necessità di riconoscere le tutele in capo al segnalante. In tal senso, al fine di scongiurare la possibilità che il segnalante potesse subire ritorsioni a seguito della segnalazione, il gestore (n.d.r.) era tenuto a non divulgare informazioni idonee a causare l'identificazione del segnalante medesimo (in violazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023). La tematica della gestione della segnalazione è dunque strettamente legata a quella relativa alla violazione dell'obbligo di riservatezza, in considerazione della circostanza che risulta suscettibile di censura il comportamento del gestore (nd.r.) che, pur non avendo iniziale contezza dell'identità del segnalante, potrebbe aver gestito la segnalazione con modalità tali da favorire sostanzialmente la circolazione di informazioni che i soggetti coinvolti hanno utilizzato per*

risalire, direttamente o indirettamente, alla esistenza di una segnalazione e, dunque, per la natura di questa, all'identità del segnalante».
Tramite l'atto di avvio del procedimento, l'esponente e i presunti responsabili delle violazioni venivano resi edotti delle proprie facoltà difensive e/o partecipative, quali la possibilità di presentare memorie (entro 30 giorni), di richiedere audizione (entro 30 giorni) e di accedere agli atti del fascicolo.
L'istruttoria è stata caratterizzata da un accentuato apporto partecipativo, esplicatosi con numerose richieste di accesso agli atti[10], la presentazione di apposite memorie e la richiesta di audizione da parte dei presunti responsabili.
Durante gli accertamenti, i presunti responsabili delle violazioni hanno sostenuto, in punto di diritto, che l'esponente non avesse la facoltà di presentare memorie e di accedere ai documenti, palesando il proprio convincimento in merito all'assenza di interesse da parte dello stesso, in quanto non qualificabile come "parte procedimentale". OMISSIS[11][12].

4• La difesa dei presunti autori delle violazioni

Il procedimento sanzionatorio è stato caratterizzato da un'ampia e compiuta partecipazione dei presunti responsabili delle violazioni.

In particolare, con nota prot. ANAC n. 1623 del 9 gennaio 2026, l'Autorità, in fase preistruttoria, richiedeva specifici chiarimenti all'*Organo di gestione (n.d.r.)* in merito alle attività di gestione della segnalazione interna e sulle misure adottate per tutelare l'identità del segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate.
In data 30 gennaio 2026, l'*Organo di gestione (n.d.r.*), con una nota a firma del Presidente della Società (prot. ANAC n. 9242), riscontrava le richieste dell'Autorità, fornendo, per la prima volta, la propria versione dei fatti.
Durante la fase istruttoria, avviata a seguito delle contestazioni di addebito, l'*Organo di gestione (n.d.r.),* dopo aver formulato un'apposita richiesta, è stato convocato in audizione presso l'Autorità. L'audizione si è regolarmente svolta in data 28 maggio 2026, alla presenza dei presunti responsabili e dei propri avvocati difensori.
L'organo di gestione (n.d.r.) ha fornito, infine, in data 15 giugno 2026 (nota prot. ANAC n. 57696), tramite i propri avvocati difensori, le memorie difensive.
All'interno dei citati apporti partecipativi, i presunti autori delle violazioni hanno sostenuto quanto di seguito riportato in forma riassuntiva e semplificata.
a) Secondo la difesa dei presunti responsabili, il Dott. OMISSIS (segnalante) avrebbe presentato la segnalazione al canale interno in virtù della propria situazione «*di disagio lavorativo, dovuta a vicissitudini verificatesi a partire dalla sua assunzione in Società nel OMISSIS e via via, inaspritasi nel tempo, fino a giungere alla totale esacerbazione a seguito della mancata promozione al ruolo di OMISSIS nel contesto del processo valutativo interno*

[10] In particolare, sono state presentate tre istanze di accesso agli atti da parte dell'esponente e due istanze di accesso agli atti da parte dei presunti responsabili delle violazioni.
[11] OMISSIS
[12] OMISSIS

del 2024». In particolare, riteneva che la segnalazione sarebbe stata utilizzata dal Dott. OMISSIS perché: a) «*da un lato, aveva esaurito i più immediati livelli di escalation per vedersi riconosciute le proprie aspirazioni caratteristiche*»; b) «*dall'altro, doveva necessariamente essersi reso conto del rischio di procedimenti disciplinari a causa della propria condotta di persistente contestazione (legittima o meno, qui non rileva) delle decisioni di organizzazioni del suo team (anche qui, legittime o meno, non rileva*)». Pertanto, richiedevano all'Autorità di valutare l'esclusione della segnalazione dall'ambito oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24 del 2023 in virtù di quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lett. a), dello stesso decreto[13].

b) Con riferimento all'oggetto dell'illecito, i presunti responsabili prendevano posizione sulla richiesta del segnalante di effettuare delle verifiche sulle "*implicazioni contabili*" delle presunte violazioni. In proposito, sostenevano che: «*i contratti in questione presentavano una materialità economica rispetto ai bilanci della Società tale da escludere in radice che le circostanze rappresentate potessero integrare fattispecie rilevanti ai sensi dell'art. 2621 c.c.*»[14]. Veniva precisato, inoltre, che in questi tipi di violazioni è richiesto il «*dolo specifico di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto*», da escludere nella vicenda oggetto di segnalazione. Sempre sull'illecito, veniva evidenziato che «*non sussistevano neppure gli ulteriori presupposti oggettivi integrativi di qualsivoglia fattispecie di irregolarità contabile: le prestazioni erano state effettive e sono state regolarmente fatturate*».

c) In merito all'istruttoria condotta, il gestore (n.d.r.) rappresentava che la segnalazione interna, dopo un'articolata e approfondita attività di verifica e analisi, era stata archiviata in quanto «*emergeva la circostanza che in realtà il contratto del 2024 allegato alla Segnalazione WB non costituiva la versione finale dell'accordo tra la Società e la società cliente (nd.r.), essendo ancora in corso delle negoziazioni tra le parti (in particolare, sull'oggetto e sulla durata)*». Per quanto attiene, invece, al contratto 2023, relativo all'integrazione fornita dal segnalante, il *gestore (n.d.r.)*, dopo aver svolto le attività istruttorie di competenza, «*appurava che, nonostante il Contratto 2023 riportasse come data di conclusione delle attività il 31 dicembre 2023, le attività erano effettivamente proseguite sino a febbraio 2024, data in cui era stata emessa la fattura. Nessuna irregolarità, dunque, anche in questo caso*». I membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* evidenziavano, inoltre, che la mancata indicazione delle attività svolte sul contratto 2023 nella comunicazione degli esiti era da imputare ad una "*innocua dimenticanza*" dello stesso gestore (n.d.r.). La dimenticanza era «*dovuta alla circostanza per cui l'integrazione della Segnalazione WB era stata eseguita dal Segnalante in via orale nell'ambito della sua audizione, senza tuttavia che a ciò fosse seguito l'aggiornamento della stessa sulla Piattaforma MG*».

---

[13] L'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 24 del 2023, prevede espressamente che: «*le disposizioni del presente decreto non si applicano: a) alle 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*».

[14] OMISSIS.

d) Sotto il profilo della mancata gestione della segnalazione, veniva precisato che: «*la circostanza che il Gestore (n.d.r.) Wb sia pervenuto a conclusioni non condivise dal Segnalante, peraltro per sue ragioni meramente opportunistiche, non può in alcun modo essere equiparata ad una mancata gestione della segnalazione*». Sempre sotto il profilo della mancata gestione, i presunti responsabili affermavano che l'Autorità non avrebbe il potere di sindacare il «*puro merito delle valutazioni istruttorie compiute dal Gestore Wb, di fatto sostituendo il proprio apprezzamento a quello dell'organo preposto alla gestione della segnalazione*». In proposito, secondo i presunti responsabili: «*la norma di cui all'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 24 sanziona esclusivamente la mancata gestione delle segnalazioni – da intendersi necessariamente come omissione dell'attivazione del procedimento istruttorio o come totale inerzia nella trattazione della segnalazione ricevuta (il che non è avvenuto nel caso di specie) – e non può validamente ritenersi volta ad attribuire poteri di accertamento del merito dell'istruttoria svolta dal Gestore WB, con conseguenti ulteriori potestà sanzionatorie*».
e) In merito alla contestazione sulla violazione dell'obbligo di riservatezza - relativa alla richiesta dell'Autorità di dover verificare se l'*Organo gestore (n.d.r.)* avesse diffuso a terzi, anche solo involontariamente, informazioni idonee a rendere identificabile il Segnalante – l'*Organo gestore (n.d.r.)* lamentava di non poter dimostrare "*un fatto negativo*". In merito a tale aspetto, il gestore (n.d.r.), «*al fine di dimostrare la dovuta diligenza nella gestione della segnalazione WB*», affermava di aver «*operato in coerenza con quanto previsto dalla procedura interna e già sperimentato nella propria (consolidata) esperienza di gestione delle segnalazioni whistleblowing (ed etiche in generale) da parte della OMISSIS*». In questo senso, l'*Organo di gestione (n.d.r.)* ribadiva di aver gestito la segnalazione in «*coerenza con le best practice consolidate in materia di gestione*» precisando che le attività sono state svolte tramite domande «*circoscritte all'oggetto dell'indagine, senza fornire dettagli non strettamente necessari ai fini investigativi e, soprattutto, senza mai rivelare – neppure indirettamente – l'esistenza di un segnalante né elementi che potessero condurre alla sua identificazione*». Lamentava sul punto, che le considerazioni dell'esponente (sul ruolo dell'Organo di gestione che avrebbe, a suo dire, effettuato scambi di informazioni con i soggetti coinvolti, insabbiato le prove a sostegno della denuncia e avallato la ritorsione ai danni del segnalante), sarebbero da annoverare nel concetto di «"*mere supposizioni" non avvalorate da "prove, indizi o anche solo elementi circostanziali*"».
f) In via generale, i presunti responsabili lamentavano che «*gli apporti partecipativi del Dott. OMISSIS sono caratterizzati da sovrabbondanza e un profluvio di dettagli – alcuni fattuali, altri frutto di parte ed altri ancora costituenti mere supposizioni – spesso irrilevanti e comunque non pertinenti rispetto al perimetro oggettivo del Procedimento e, in molti casi, non corroborati da riscontri documentali. Tutto ciò conduce alla compromissione del diritto di difesa dell'Organo di gestione (n.d.r.) in ragione della circostanza per cui l'esigenza di controdedurre alle inesattezze rappresentate dal Segnalante rischia di spostare il focus della presente memoria rispetto al corretto perimetro della contestazione*».
Alla luce delle considerazioni sopra sintetizzate, i presunti responsabili, tramite i loro avvocati, richiedevano l'archiviazione del procedimento avviato dall'Autorità sia sotto il profilo della mancata gestione sia in merito alla violazione dell'obbligo di riservatezza.

5• Considerazioni di diritto

5.1. Le segnalazioni del dipendente e la riconducibilità al paradigma di cui al D.lgs. n. 24 del 2023

Tutto quanto sopra premesso, per poter procedere all'accertamento, nel caso di specie, delle violazioni di cui all'art. 21, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. n. 24 del 2023, è necessario definire la posizione del segnalante.

In proposito, alla luce della documentazione acquisita agli atti, si ritiene che il Dott. OMISSIS (segnalante) sia qualificabile quale *whistleblower* e possa, conseguentemente, beneficiare delle tutele riconosciute dalla normativa *de qua*, in quanto:

- egli rientra nell'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto così come delineato dall'art. 3 del d.lgs. n. 24 del 2023, ovvero possedeva, al momento della segnalazione, la qualifica di lavoratore subordinato di una delle Società rientranti nel novero della definizione di "*soggetti del settore privato*" (art. 2, comma 1, lett. q);
- ha segnalato, al canale interno, violazioni potenzialmente rientranti nell'ambito oggettivo del d.lgs. n. 24 del 2023 (così come specificamente delineato dagli artt. 1 e 2 del decreto);
- pur avendo – inizialmente - presentato la segnalazione in forma anonima, essendo stato comunque identificato, il Dott. OMISSIS (segnalante) aveva diritto alla tutela alla riservatezza della propria identità[15].L'identificazione del segnalante da parte dell'Organo di gestione (n.d.r.), risulta palese nell'audio dell'audizione in cui il Presidente ha esordito dicendo chiaramente «*abbiamo ricevuto la tua segnalazione OMISSIS*»;
- ha presentato la segnalazione di illeciti utilizzando l'apposita piattaforma informatica, investendo della questione i soggetti deputati all'accertamento delle violazioni. In proposito, il segnalante ha anche utilizzato la funzionalità, presente in piattaforma, relativa all'esclusione di uno dei membri dell'Organo di gestione (OMISSIS), dallo stesso ritenuto in potenziale conflitto di interessi con l'oggetto della segnalazione;
- ha segnalato illeciti che, astrattamente, potevano ledere l'integrità dell'ente e di cui lo stesso segnalante è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e nello svolgimento delle proprie attività;
- ha trasmesso la segnalazione in presenza delle condizioni previste dall'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 24 del 2023. In merito a tale aspetto, si rileva che la fondatezza, in concreto, della segnalazione non ha alcuna rilevanza sul riconoscimento della qualifica di *whistleblower* in capo al segnalante.

Al riguardo, la Direttiva europea 2019/1937, all'articolo 5, relativo alle definizioni, ha evidenziato che per "*informazioni sulle violazioni*" si intendono «*informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi nell'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, o in altra organizzazione con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale, nonché tentativi di occultare tali violazioni*».

[15] Peraltro, comunque richiesta, in modo esplicito, in sede di presentazione della segnalazione.

Sempre la Direttiva europea, nell'articolo 6, rubricato "*condizioni per la protezione delle persone segnalanti*", prevede che per poter beneficiare della protezione da eventuali ritorsioni è sufficiente che i segnalanti, al momento della segnalazione, «*abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della presente Direttiva*»[16].

Sotto questo profilo, in una recente sentenza (Tar Lazio, seziona prima quater, n. 7507 del 24 aprile 2026), è stato chiarito che: «*quanto alla questione dell'illiceità delle condotte, la legge non richiede che il segnalante denunci fatti che integrano senz'altro fattispecie di reato e conducano necessariamente ad una sentenza di condanna, bensì esclusivamente la sua buona fede in termini di verità putativa*».

Nel caso di specie, la fondatezza, in astratto, della segnalazione è provata dall' attività posta in essere *dall'Organo di gestione (n.d.r.)*. Lo stesso, infatti, non ha archiviato immediatamente la segnalazione, non qualificandola come manifestamente infondata, bensì ha portato avanti le proprie attività istruttorie al fine di valutare in concreto la fondatezza dei fatti segnalati. L'archiviazione della segnalazione, prescindendo da ogni valutazione sulla sua legittimità, è avvenuta, dunque, al termine di una compiuta attività istruttoria. Si rileva, peraltro, che la stessa Autorità, nel perimetro dei propri poteri di apprezzamento, ha valutato che la condotta segnalata fosse, almeno potenzialmente, lesiva dell'integrità dell'ente privato presso cui prestava l'attività lavorativa il segnalante.

In via incidentale**,** in merito alla ritualità della segnalazione di illecito, occorre precisare che, contrariamente a quanto sostenuto dai presunti responsabili, non assume alcuna rilevanza la circostanza che l'esponente avesse dei "*disagi lavorativi*", che avrebbero portato lo stesso ad effettuare una segnalazione *whistleblowing*.

A questo proposito, occorre rilevare che esiste una netta distinzione tra motivo della segnalazione (motivo dell'agire) ed interesse nella segnalazione. Tale differenza, che prende le mosse dalla dottrina di stampo civilistico, è il fondamento del principio relativo all'irrilevanza dei motivi, afferenti alla sfera psichica ed immateriale dei soggetti coinvolti, cristallizzato nel Considerando n. 32 della Direttiva 2019/1937 e nell'art. 16, comma 2, del d.lgs. n. 24 del 2023[17].

Il motivo della segnalazione, irrilevante ai fini del riconoscimento delle tutele al segnalante, attiene esclusivamente alla sfera soggettiva e alle motivazioni personali che hanno indotto il segnalante a procedere[18].

---

[16] Tale principio è stato recepito dall'ordinamento interno con il d.lgs. n. 24 del 2023. Infatti, l'articolo 16, comma 1, lett. a), dispone che la protezione dalle ritorsioni devono essere riconosciute alle persone che «*al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciate aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere*».

[17] Il Considerando n. 32 della Direttiva europea 2019/1937 dispone che: «*I motivi che hanno indotto le persone segnalanti a effettuare la segnalazione dovrebbero essere irrilevanti al fine di decidere sulla concessione della protezione*». L' Art. 16, comma 2, del d.lgs. n. 24 del 2023, di recepimento della citata disposizione, prevede che: «*I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione*».

[18] In altri termini, risponde alla domanda "*perché è stata presentata la segnalazione?*".

La segnalazione su fatti personali, esclusa dall'ambito di applicazione del decreto, è afferente a quei casi in cui l'oggetto stesso della segnalazione verte su pretese, richieste, rivendicazioni o contestazioni che siano appunto legate ad un interesse di carattere personale del segnalante[19].
Sul punto, nella richiamata sentenza del Tar Lazio (n.7507 del 2026), è stato precisato che: «*il fatto che il segnalante non abbia agito solo quale defensor legitimitatis non esclude l'attivazione delle tutele previste dalla normativa whistleblowing, trattandosi di una evenienza del tutto fisiologica e non incompatibile con le finalità anticorruzione che quest'ultima intende realizzare (e che sarebbero, invero, irrimediabilmente frustrate dalla pretesa che il segnalante sia mosso solo dall'interesse al mero ripristino della legalità)*».
Nel caso di specie, l'esistenza di un "*disagio lavorativo*" in capo al segnalante, palesata dai presunti responsabili nelle proprie difese, non rileva ai fini delle valutazioni dell'Autorità, in quanto l'oggetto della segnalazione presentata al canale interno in data 9 dicembre 2024 non riguarda i rapporti lavorativi del segnalante, bensì è incentrata su presunte violazioni contabili, tributarie ed etiche, riferibili ad una specifica attività contrattuale che vedeva coinvolta la società in oggetto con una società cliente[20].
Pertanto, non si ravvisa, in alcun modo, la sussistenza della causa di esclusione di cui all'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 24 del 2023, seppur si possa dedurre, dalla documentazione in atti, che il motivo che ha spinto il segnalante ad effettuare la segnalazione sia stato, anche indirettamente, di stampo "*egoistico*". Si ribadisce, infatti, che l'oggetto della segnalazione (presunte violazioni su un'attività contrattuale) non è, in alcun modo, legato al motivo che, a parere dei presunti responsabili, ha indotto il Dott. OMISSIS (segnalante) ad effettuare la segnalazione.
Sotto questo profilo, in una recente sentenza del Tribunale di Catania, n. 1391 del 2026, è stato rappresentato che: «*la finalità che muove il soggetto alla denuncia, se funzionalizzata alla tutela dell'interesse pubblico, può anche coesistere con altri tipi di interessi, dovendo la tutela invece escludersi laddove l'istituto del whistleblowing sia utilizzato per scopi esclusivamente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori (cfr. in tal senso art. 1, comma 2, lett. a), oppure laddove sia stata accertata in sede penale o civile la responsabilità per calunnia o diffamazione (cfr. art. 16 co. 3)*».

5.2. Le valutazioni sulla "mancata gestione" della segnalazione da parte dell'organo di gestione (n.d.r.)

Orbene, dopo aver riconosciuto la qualifica di *whistleblower* in capo al Dott. OMISSIS (segnalante), l'Autorità è tenuta a valutare, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs.

[19] In altri termini, la verifica sulla sussistenza di un interesse personale viene effettuata rispondendo alla domanda: "*cosa è stato specificamente segnalato*?".

[20] Sul punto, occorre evidenziare che l'esponente ha dimostrato di aver ben compreso la differenza tra segnalazione whistleblowing e segnalazioni OMISSIS in quanto la questione sul proprio disagio lavorativo, non richiamata in alcun modo nella segnalazione di illecito, è stata opportunamente rappresentata tramite una distinta segnalazione a OMISSIS.

n. 24 del 2023, se l'*Organo di gestione (n.d.r.)* abbia omesso di svolgere le attività di verifica e analisi della segnalazione presentata il 9 dicembre 2024.
Sotto tale aspetto, gli apprezzamenti dell'Autorità si incentrano, in forma schematica e dettagliata, sull'intero svolgimento delle attività poste in essere dal *gestore* (n.d.r.).
Come precisato anche nell'atto di avvio, nella vicenda in esame l'*Organo di gestione (n.d.r.)* ha assolto, quantomeno da un punto di vista formale, ai compiti imposti dall'art. 5 del d.lgs. n. 24 del 2023. Più nello specifico, i membri dell'*Organo di gestione (n.d.r.)* hanno:
-rilasciato al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dall'acquisizione in piattaforma (in particolare, un giorno dopo, in data 10 dicembre 2024);
-hanno avviato tempestivamente le attività istruttorie, convocando in audizione i soggetti coinvolti nelle *mail* allegate alle segnalazioni;
-hanno mantenuto interlocuzioni con il segnalante, acquisendo le integrazioni dallo stesso presentate (inizialmente in audizione e successivamente tramite apposita *e-mail*);
-hanno fornito riscontro al segnalante entro tre mesi dall'avviso di ricezione (in particolare in data 20 gennaio 2026).
Alla luce di tali rilievi, si rappresenta che l'esecuzione delle prescrizioni contenute nell'art. 5 del d.lgs. n. 24 del 2023 è da considerare come indice sintomatico rispetto al corretto assolvimento dell'obbligo di svolgere le attività "*di verifica e analisi*", imposte dall'art. 21, comma 1, lett. b), del d.gs. n. 24.
Tuttavia, come sopra riportato, l'esponente ha censurato l'esito dell'istruttoria condotta, evidenziando che la motivazione espressa nella comunicazione degli esiti non fosse "*corretta*" in quanto non teneva in adeguata considerazione numerosi profili critici. Inoltre, l'esponente lamentava il mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi, da parte del *gestore (n.d.r.)*, con riferimento ad alcuni aspetti del contratto 2024 e all'intero contratto 2023, trasmesso dallo stesso segnalante come integrazione alla propria segnalazione (in data 17 dicembre 2024).
Alla luce di tali considerazioni, l'esponente qualificava la gestione come meramente formale, volta ad "occultare" le condotte segnalate.
Sulla base della documentazione fornita *dall'Organo di gestione (n.d.r.),* l'Autorità ha potuto verificare l'effettiva programmazione delle interviste dei soggetti coinvolti nel contratto. In particolare, il *gestore* (n.d.r.) ha fornito gli elementi necessari per poter attestare lo svolgimento delle attività di verifica del contratto 2023, confermando che il mancato richiamo di tale contratto nella comunicazione degli esiti è stato il frutto di una mera dimenticanza e non dell'assenza di attività di verifica e analisi. Invero, nella documentazione prodotta nelle memorie difensive, *l'Organo di gestione (n.d.r.)* ha portato all'attenzione dell'Autorità anche i controlli effettuati, tramite apposita richiesta all'ufficio competente, sulla fatturazione dei contratti 2023 e 2024[21]. Lo stesso *gestore* (n.d.r.) ha rilevato, inoltre, di non aver ritenuto di dover porre in essere ulteriori accertamenti per assenza di criticità sotto il profilo contabile,

[21] In merito al contratto 2023, i membri dell'Organo di gestione (n.d.r.) hanno prodotto all'Autorità la *mail* trasmessa, in data 17 dicembre 2024, al Direttore OMISSIS con la quale venivano richieste «*le schedine di dettaglio e le fatture emesse*», con la finalità di «*fare un'analisi incrociata connessa, ore lavorate, fatturazione*». Veniva prodotto, inoltre, il riscontro del citato Direttore, che forniva ai membri dell'Organo di gestione (n.d.r.) la documentazione richiesta.

di entrambi i contratti, sulla base delle motivazioni già riportate nel paragrafo relativo alle memorie difensive.
Al riguardo, occorre evidenziare che l'Autorità, in assenza di abnormi difformità tra quanto stabilito *dall'Organo di gestione* (n.d.r.) e quando previsto dalla legge, non può contestare le decisioni prese nel merito dagli stessi membri *dell'organo di gestione* (n.d.r.). In altri termini, in assenza di valutazioni connotate da palesa irragionevolezza, non rientra nel pieno sindacato dell'Autorità l'oggetto della decisione del *gestore (n.d.r.)* sulle presunte violazioni contrattuali.
Parimenti, non rientrano nel perimetro dei poteri di vigilanza dell'Autorità, le valutazioni in merito all'effettive violazioni contabili, tributarie, etiche o di altra natura, derivanti dalle condotte segnalate.
Gli apprezzamenti dell'Autorità in tema di gestione della segnalazione non investono dunque il merito, bensì hanno ad oggetto la verifica sull'effettiva effettuazione delle attività di verifica e analisi, necessarie per dare seguito alla segnalazione ricevuta.
L'Autorità ritiene condivisibili e meritevoli di accoglimento le posizioni assunte nelle memorie difensive dei presunti responsabili nella parte in cui viene precisato che la sanzione prevista dall'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 24 del 2023, «*non può validamente ritenersi volta ad attribuire poteri di accertamento del merito dell'istruttoria svolta dall'Organo di gestione (n.d.r.), con conseguenti ulteriori potestà sanzionatorie. Estendere il campo applicativo della norma sanzionatoria sino a ricomprendevi il sindacato sulla correttezza sostanziale delle indagini istruttorie integrerebbe un'interpretazione analogica in malam partem di una disposizione di natura punitiva, in palese violazione del principio di stretta legalità e del divieto di analogia in materia sanzionatoria*».
Tanto rilevato, è necessario, altresì, evidenziare che, in forza della documentazione acquisita durante il procedimento, non sono emersi elementi probatori o circostanziali che possano corroborare la tesi dell'esponente in tema di comportamento "*aziendalista*" dei membri *dell'organo di gestione* (n.d.r.), volto ad "*occultare le irregolarità segnalate*", nel pieno "*interesse dei soggetti segnalati*".
L'imputazione delle violazioni, nei termini prospettati dall'esponente, avrebbe presupposto un compendio probatorio di stringente gravità e univocità, da demandare, più che alle valutazioni dell'Autorità, all'accertamento della Procura della Repubblica territorialmente competente.
Tutto ciò premesso, pur ribadendo che non vi sono i presupposti di fatto e di diritto per l'irrogazione di una sanzione di cui all'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 24 del 2023, si evidenzia che le attività di gestione effettuate dai membri dell'*organo di gestione (n.d.r.)* sono state caratterizzate da carenze procedurali e da vizi meramente formali. Tali anomalie, pur prive di rilievo per il concreto dispiegarsi del potere sanzionatorio, rilevano in qualità di scostamenti dai canoni del *corretto agere* e devono essere poste in rilievo, nel presente provvedimento, ai fini di prevenzione e di orientamento per i futuri comportamenti.

In primo luogo, *l'organo di gestione (n.d.r.)* avrebbe dovuto garantire maggiore trasparenza, in merito alla circostanza che, in quel determinato periodo storico, le segnalazioni di illecito sarebbero state gestite anche da OMISSIS[22].
In secondo luogo, si evidenzia che, sulla base della documentazione trasmessa, è stato possibile rilevare che i membri dell'*Organo di gestione (n.d.r.)* non hanno verbalizzato le interviste effettuate.
In quest'ottica, occorre rilevare che tale *modus procedendi* appare lesivo del principio dell'*accountability*, da intendere come capacità dei soggetti agenti di tracciare, dimostrare e provare le azioni intraprese nello svolgimento del proprio incarico. Invero, nella gestione, oltre allo svolgimento delle attività, è di assoluta rilevanza la formazione della documentazione necessaria a provare l'*an* e il *quomodo* delle attività poste in essere.
In terzo luogo, *l'organo di gestione (n.d.r.),* pur avendo effettuato un'apposita attività di verifica sul contratto 2023, non ha inserito le proprie determinazioni nell'esito comunicato al segnalante, per una asserita "innocua dimenticanza".
In proposito, l'Autorità, avendo acquisito la documentazione idonea a comprovare lo svolgimento di attività di controllo su tale contratto, rileva che l'errore, essendo meramente formale, non può giustificare l'irrogazione di una sanzione. Tuttavia, si rileva che tale mancanza incide sulla trasparenza dell'attività di gestione, esponendo le conclusioni raggiunte *dall'organo di gestione (n.d.r.)* a potenziali censure e contestazioni.
In ultimo luogo, dalla documentazione trasmessa, si evince che *l'organo di gestione (n.d.r.)* avrebbe coinvolto nelle proprie attività di gestione il Dott OMISSIS. In proposito, tale soggetto sarebbe stato sentito, in modo informale, solamente da uno dei membri dell'Organo (OMISSIS) e non tramite un incontro programmato e svolto in composizione collegiale. In ordine a tale aspetto, negli atti difensivi è stata allegata una *mail* con cui OMISSIS informava gli altri membri dell'Organo di gestione (OMISSIS e OMISSIS) rispetto a quanto segue: «*ho parlato con OMISSIS. Non è stato coinvolto nel servizio e non sa nulla*».
Tale *modus operandi* è del tutto censurabile in quanto evidenzia lo svolgimento di un'attività connotata da scarsa trasparenza e opacità sulle modalità e il contenuto del coinvolgimento del Dott.OMISSIS.
Alla luce delle argomentazioni sopra esposte, pur rimarcando le citate carenze formali e procedurali, l'Autorità ritiene che non vi siano i presupposti di fatto e di diritto per l'irrogazione di una sanzione pecuniaria in tema di mancata gestione della segnalazione.

5.3. Le valutazioni sulla violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante

Tanto precisato, ai fini del presente provvedimento, le residue valutazioni dell'Autorità attengono al profilo della protezione dell'identità del segnalante.

[22] In merito a tale aspetto, nell'Audizione del 28 maggio 2026, i membri dell'organo di gestione (n.d.r.) hanno rappresentato che: «*l'inclusione di OMISSIS, a seguito dell'esclusione di OMISSISè stata una scelta di opportunità, dovuta alla generale attività di affiancamento dello stesso alla OMISSIS nel ruolo di Responsabile OMISSIS(della durata di sei mesi), pur potendo l'Organo di gestione (n.d.r.) operare in forma ridotta*».

In tema di violazione dell'obbligo di riservatezza, come sopra evidenziato, nell'atto di avvio del procedimento, l'Autorità ha precisato che: «l*a tematica della gestione della segnalazione è dunque strettamente legata a quella relativa alla violazione dell'obbligo di riservatezza».*
Sul tema, occorre rimarcare che l'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023 prevede espressamente che la violazione dell'obbligo di riservatezza non viene integrata solamente con una condotta attiva volta a fornire, a terzi non autorizzati, l'identità del segnalante, essendo sufficiente che i gestori forniscano le informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità[23].
Alla luce di tale disposizione, si evidenzia che, come regola di comportamento, l'articolo 5, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 24 del 2023, inserisce, tra le attività del gestore, quella di dare "*diligente seguito alle segnalazioni ricevute*".
In quest'ottica, si rileva immediatamente che la gestione di una segnalazione *whistleblowing* è ontologicamente differente rispetto alla gestione delle segnalazioni "ordinarie". Invero, nel dare diligente seguito ad una segnalazione *whistleblowing* è richiesto al soggetto gestore un costante bilanciamento tra l'esigenza di accertare la fondatezza dei fatti illeciti denunciati e la necessità di garantire la riservatezza in merito all'identità del segnalante, ma anche del segnalato, del contenuto della segnalazione e delle persone menzionate.
Il quadro di complessità di tali attività, da effettuare in costante bilanciamento tra opposte esigenze, giustifica la previsione del legislatore di affidare la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* a soggetti che abbiano le dovute competenze, non solo di natura giuridica, ma anche in materia di protezione dei dati personali, dell'etica pubblica e sul conflitto di interessi[24].
In ordine a tale aspetto, la Società indicata in oggetto, ha previsto che la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* sia affidata ad un apposito Organo di gestione (n.d.r.), composto da soggetti che rivestono specifici (e rilevanti) ruoli all'interno dell'organigramma societario, su materie coerenti rispetto alle delicate attività da svolgere nella gestione delle segnalazioni *whistleblowing*[25]. Pertanto, si deve rilevare che, *ex ante*, i soggetti appartenenti all'organo di gestione (n.d.r.) *Whistleblowing* della Società *OMISSIS* sono dotati delle competenze richieste per il corretto svolgimento dell'incarico a loro affidato.

---

[23] Articolo 12, comma 2, del d.lgs. n. 24 del 2023: «*L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui* ***può evincersi****, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*».

[24] In merito a tale aspetto, le Linee Guida ANAC, adottate con la Delibera n. 478 del 2025, precisano espressamente che: «*In base al citato art. 4, il gestore deve essere un soggetto specificamente formato. In particolare, è fondamentale che la scelta ricada su un soggetto che disponga di tutti gli elementi conoscitivi e delle competenze per una efficace gestione della segnalazione. È preferibile che si tratti di un soggetto con una buona conoscenza in campo giuridico, etico e dell'integrità nonché destinatario privilegiato di adeguata formazione in materia di whistleblowing e trattamento dei dati personali. Ad avviso dell'Autorità è, inoltre, quanto mai opportuno selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente*».

[25] Omissis

Occorre rilevare, inoltre, che il d.lgs. n. 24 del 2023, all'articolo 4, prevede espressamente che i soggetti del settore pubblico e privato debbano attivare dei canali di segnalazione che «*garantiscano, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione*».
Al riguardo, sulla base della specifica attività di vigilanza svolta dall'Autorità, è stato possibile rilevare la piena rispondenza del canale interno istituto dalla società alla citata disposizione[26].
Pertanto, appare evidente che, in una società dotata di adeguate specifiche tecniche, idonee a proteggere l'identità di tutti i soggetti coinvolti, deve essere richiesto ai gestori di non svolgere attività che possano pregiudicare il livello di tutela garantito, in via strutturale, dal modello organizzativo della società.
In altri termini, le specifiche del canale che, *by design*, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri dati contenuti nella segnalazione, non devono essere, in alcun modo, pregiudicate, *by default*, da attività imprudenti dei gestori delle segnalazioni.

5.3.1. Elemento oggettivo relativo alla violazione dell'obbligo di riservatezza

Fatte salve le citate premesse, in base alla documentazione acquisita e facendo particolare riferimento alle descrizioni fornite dai presunti responsabili, è necessario censurare, in modo assoluto, la condotta dei membri dell'*organo di gestione* (coinvolti).
In proposito, nell'ottica di valutare la condotta dei soggetti agenti, si rileva che in tutti gli atti presentati dall'*organo di gestione* (n.d.r.) è stato ampiamente precisato che le audizioni con i soggetti "coinvolti" sono state svolte *"circoscrivendo"* le attività di investigazione da un punto di vista oggettivo (il solo contratto coinvolto) e da un punto di vista soggettivo (i soli soggetti facenti parte del ristretto *team* che prestava le attività su quel contratto)[27]. *L'Organo di gestione (n.d.r.)* ha evidenziato, infatti, di aver effettuato le domande ai soggetti intervistati solamente per quanto strettamente indispensabile per gli accertamenti sul contratto oggetto di segnalazione. Pertanto, appare evidente che la gestione della segnalazione sia stata orientata, in modo univoco, al mero accertamento dei fatti segnalati, senza la dovuta attenzione alle tutele da riconoscere in capo al segnalante, come una corretta gestione di una segnalazione *whistleblowing* avrebbe richiesto.
Al riguardo, la gestione "*circoscritta*" della segnalazione ha pregiudicato, in concreto, la riservatezza che, originariamente, era ampiamente garantita dagli strumenti informatici in uso presso la Società (in primis dalla piattaforma crittografata).
In questo contesto, la scelta dell'organo di gestione (n.d.r.) di convocare, dal giorno dopo rispetto alla ricezione della segnalazione, solamente i cinque soggetti citati e menzionati

[26] OMISSIS
[27] A pagina 6 delle memorie difensive viene espressamente precisato che, a parere dell'Organo di gestione (n.d.r.), preservare la riservatezza del segnalante si è stabilito di «*circoscrivere le domande e le richieste documentali a quanto strettamente necessario ai fini dell'istruttoria della Segnalazione*».

nella segnalazione medesima[28], formulando domande specifiche e riferibili ad un determinato contratto, appare censurabile in quanto tale strategia di azione risulta essere, in astratto (ma come si vedrà anche in concreto), connotata da un ingiustificato rischio di disvelamento dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.
Invero, in un *team* di lavoro così ristretto, l'individuazione del segnalante e del contenuto della segnalazione poteva essere facilmente effettuata da ognuno dei soggetti intervistati, sulla base delle informazioni, dirette o indirette, fornite dagli stessi membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* durante lo svolgimento delle attività di accertamento.
Da un punto di vista oggettivo, le informazioni fornite dallo stesso *Organo di gestione (n.d.r.)* ai soggetti intervistati sono state: **a)** la presenza di una segnalazione *whistleblowing* (informazione, peraltro, già facilmente deducibile dal fatto che le convocazioni erano state fatte *dall'Organo di gestione*); **b)** la presenza di una segnalazione su uno specifico contratto con un determinato cliente; **c)** la circostanza che i soggetti venivano intervistati in quanto coinvolti nel contratto o comunque citati nelle allegazioni trasmesse dal segnalante.
Peraltro, oltre al ristretto numero di soggetti coinvolti, nel caso di specie, ad aggravare il rischio di disvelamento dell'identità del segnalante, vi erano ulteriori dati di contesto, conosciuti da tutti i soggetti intervistati, quali:
i) il segnalante, nel *team* di lavoro, era il soggetto con la *seniority* inferiore; **ii)** il segnalante aveva un ruolo decisamente marginale nelle attività (consistente nel mero passaggio di consegne); **iii)** il segnalante non aveva avuto alcun ruolo in merito alle richieste di modifica (asseritamente illecite) avanzate dal segnalato sul contratto; **iv)** il segnalante aveva avuto delle discussioni, piuttosto accese, con altri soggetti, in particolare con il segnalato (proprio superiore), lamentando, per un discorso di crescita professionale, di non voler più svolgere le attività relative a quel determinato contratto[29].
In proposito, il Considerando 26 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, che offre un valido parametro per le valutazioni sulla violazione dell'articolo 12 del d.lgs. n. 24 del 2023, stabilisce che: «*per stabilire l'identificabilità di una persona è opportuno considerare tutti i mezzi, come l'individuazione, di cui il titolare del trattamento o un terzo può ragionevolmente avvalersi per identificare detta persona fisica direttamente o indirettamente. Per accertare la ragionevole probabilità di utilizzo dei mezzi per identificare*

[28] I cinque soggetti coinvolti erano specificamente: 1. il segnalato (colui che ha richiesto di modificare, "per forma", il contratto per un'esigenza del cliente), 2. il segnalante (Dott.OMISSIS), 3. il manager di progetto (coinvolto nella correzione del contratto a seguito delle richieste illecite del segnalato), 4. un ulteriore soggetto (manager di progetto del contratto 2023 con lo stesso cliente, oggetto, peraltro, di integrazione per presunti vizi di medesima natura rispetto al contratto 2024) e 5. un OMISSIS della Società (soggetto che teneva i rapporti con la società Cliente e aveva il potere di firma sul contratto).

[29] In merito a tale aspetto, a pagina 9 della memoria difensiva, i membri dell'Organo di gestione (n.d.r.) hanno rappresentato che: «*OMISSIS, precedentemente alla Segnalazione WB, aveva ripetutamente criticato, per finalità egoistiche (ossia screditare colleghi di pari grado ed i suoi diretti superiori gerarchici per creare le condizioni di fare carriera a discapito altrui), le scelte organizzative dei responsabili del gruppo di lavoro nel quale lavorava, le metodologie del proprio team di lavoro, giungendo a fare escalation a tutti i vari livelli disponibili e, in particolare, al proprio OMISSIS, passando per OMISSIS e i propri OMISSIS di riferimento (OMISSIS), fino alla Responsabile OMISSIS(OMISSIS, dal che si può forse ipotizzare il reale motivo per cui il Segnalante l'abbia esclusa dalla segnalazione WB)*».

la persona fisica, si dovrebbe prendere in considerazione l'insieme dei fattori obiettivi, tra cui i costi e il tempo necessario per l'identificazione, tenendo conto sia delle tecnologie disponibili al momento del trattamento, sia degli sviluppi tecnologici».

Nel caso di specie, i dati già a disposizione dei soggetti intervistati, combinati con quelli forniti dall'*Organo di gestione* (n.d.r.) *Whistleblowing*, rendono, da un lato, evidente il c.d. rischio del "*single out*" (isolamento) della figura del segnalante, con conseguente riconducibilità, univoca, della segnalazione dallo stesso effettuata[30]. Dall'altro lato, hanno pacificamente esposto il segnalante ad attività di deduzione delle informazioni ("*inference*"), idonee a disvelare la propria identità [31].

Pertanto, le informazioni fornite dai membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* durante le attività di gestione della segnalazione, considerati il contesto di riferimento e i mezzi "*ragionevolmente disponibili*" in capo ai terzi, avevano la piena attitudine a consentire l'identificabilità, diretta o indiretta, del segnalante.

Nelle valutazioni sulla condotta dei membri *dell'Organo di gestione* (n.d.r.) , relativa alle informazioni fornite ai soggetti auditi, l'Autorità ha acquisito anche il *file* audio dell'intervista del Dott.OMISSIS (segnalante). In proposito, nelle memorie difensive, i membri *dell'Organo di gestione* (n.d.r.) hanno ampiamente evidenziato che, da un punto di vista delle attività istruttorie, il Dott.OMISSIS (segnalante), nonostante fosse stato identificato, sia stato trattato come gli altri soggetti sentiti (e non come segnalante).

Invero, nelle richiamate memorie difensive, i membri dell'Organo di gestione (n.d.r.) hanno evidenziato che: «*occorre distinguere con rigore tra la conoscenza formale dell'identità del segnalante – **che nel caso di specie, non è mai stata formalmente acquisita dall'Organo di gestione (n.d.r.) WB, stante l'anonimato garantito dalla Piattaforma MG** – e la mera formulazione di una deduzione logica fondata sugli elementi emersi dall'istruttoria*». E ancora, «*il posizionamento dell'audizione del Segnalante (**la cui identità comunque non era stata riportata nella Segnalazione**) nell'ultimo slot pianificato delle audizione è dipesa esclusivamente da obiettive contingenze fattuali e non da una scelta dell'Organo di gestione (n.d.r.) Wb*».

In considerazione di tale precisazione, l'audio acquisito, soprattutto in assenza di verbalizzazione delle altre interviste, rappresenta un fondamentale parametro per comprendere quale sia stato il quadro di informazioni fornite *dell'organo di gestione (n.d.r.)* ai soggetti intervistati, al fine di valutare la loro idoneità a consentire l'identificazione del segnalante.

---

[30] In merito a tale aspetto, è stato lo stesso *Organo di gestione* (n.d.r.), nella documentazione trasmessa, in fase pre-istruttoria (antecedente dunque alle contestazioni), a palesare l'univoca riconducibilità della segnalazione ad un unico segnalante. E infatti, nella nota trasmessa all'Autorità in data 30 gennaio 2026l'*Organo di gestione (n.d.r.)* ha palesato che il segnalante: «*pur avendo scelto di trasmettere la Segnalazione in forma anonima, si è di fatto reso facilmente riconoscibile ai componenti dell'Organo di gestione (n.d.r.) per l'oggetto e il contenuto delle proprie allegazioni, considerata anche la ridotta dimensione del team di lavoro coinvolto. Inoltre, il sig OMISSIS nel corso dell'istruttoria, ha esposto lamentele, o simili esternazioni, nei confronti dell'operato dei propri colleghi in relazione al progetto oggetto di Segnalazione e in piena aderenza con i contenuti della stessa*».

[31] In merito al "*single out*" e all'"*inference*", da intendere come processi che possono consentire l'identificazione di un soggetto sulla base delle informazioni e i mezzi "ragionevolmente disponibili" si rinvia, fra i vari, al provvedimento del Garante della Privacy n. 402 del 24 novembre 2022.

A tal riguardo, al minuto 3.20 dell'intervista*, OMISSIS (membro dell'organo*) ha esordito nei termini che seguono: «*la chiacchierata è riservata, che non deve uscire dal contesto*: *abbiamo questa segnalazione, stiamo facendo tutte le attività di c.d. seguito della segnalazione ricevuta nella OMISSIS whistleblowing per cercare di capire se e quali riscontri oggettivi ci sono rispetto al racconto che è stato fatto in questa segnalazione, il tema riguarda un incarico che noi abbiamo con OMISSIS per un lavoro specifico, dalle informazioni che abbiamo è un lavoro nel quale tu sei in qualche modo coinvolto e quindi volevamo un po' sentire il tuo racconto di questa vicenda*».
Di seguito, al minuto 4.16, *OMISSIS (altro membro dell'Organo*), ha precisato: «*abbiamo ricevuto della documentazione a supporto diciamo della segnalazione nella quale ci sono vari nominativi citati tra cui anche il tuo*».
Inoltre, sempre OMISSIS (membro dell'Organo), al minuto 25.19, considerando che il Dott. OMISSIS (segnalante) era uscito dal circoscritto perimetro dell'intervista, ha affermato, che: «*scusa se ti interrompo, perché la segnalazione che abbiamo ricevuto riguarda il contratto*».
Da tale registrazione si può pacificamente ribadire quanto sopra esposto, ovvero che nelle interviste sono state fornite, ai soggetti auditi, le seguenti rilevanti informazioni: **a)** presenza di una segnalazione *whistleblowing*; **b)** l'oggetto specifico della segnalazione, con indicazione del cliente e del contratto coinvolto; **c)** presenza di allegati in cui erano contenuti i nominativi dei soggetti coinvolti.
In quest'ottica, risulta di agevole comprensione come le medesime informazioni, fornite al segnalato e agli altri soggetti intervistati, fossero assolutamente sufficienti per addivenire all'identificazione univoca del segnalante.
Tutto ciò premesso, il tenore dell'art. 12 – nella parte in cui statuisce *«da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità»* - consente di ritenere integrato l'illecito a prescindere dall'effettiva identificazione del segnalante da parte di soggetti terzi. L'interpretazione letterale della norma, per il tramite della locuzione *«può evincersi»*, sposta l'oggetto dell'indagine sull'attitudine, in astratto, delle informazioni rilevate a causare l'identificazione del segnalante.
Tuttavia, a prescindere da tale argomentazione, si rileva che, sulla base della documentazione agli atti, vi sono comunque una serie di indizi che portano, tramite un procedimento inferenziale, a ritenere provata, anche in concreto, l'avvenuta identificazione del segnalante da parte dei soggetti terzi[32], in virtù della condotta posta in essere dai membri dell'*Organo di gestione (n.d.r.).*
1) In primo luogo, dalla documentazione in atti risulta che il segnalante, dopo la segnalazione, sia stato escluso dalle attività relative al contratto e dai relativi scambi di *mail*, *call* e/o *meeting*.

[32] Al riguardo, sul valore da attribuire agli indizi, si fa espresso rinvio a quanto rilevato dalla Cassazione penale, sezione V, con sentenza n. 28559 del 2020: «*gli indizi sono gli elementi probatori raggiunti attraverso un ragionamento inferenziale, che partendo da un fatto noto (indizio) conduce ad un fatto ignoto (il fatto da provare), in virtù dell'applicazione di regole scientifiche ovvero di massime di esperienza*».

Più nello specifico, negli scambi di *email* antecedenti alla segnalazione era regolarmente presente anche il Dott. OMISSIS (segnalante), mentre nelle attività successive non è stato più coinvolto, né tantomeno aggiornato.
Sul punto, sebbene il Dott. OMISSIS (segnalante) avesse effettuato le operazioni relative alle stime contrattuali, lo stesso non veniva reso edotto della circostanza che, in concomitanza con lo svolgimento delle audizioni *dell'Organo di gestione* (n.d.r.), la società cliente aveva manifestato delle nuove esigenze contrattuali che richiedevano delle sostanziali modifiche al contratto. In proposito, il Dott. OMISSIS (segnalante) ha evidenziato di essere venuto a conoscenza delle citate modifiche contrattuali, in modo del tutto casuale, tramite una notifica sull'applicativo aziendale[33]. Tale circostanza appare fortemente sintomatica del fatto che i soggetti appartenenti al *team* di lavoro, una volta sentiti dall'*Organo di gestione (n.d.r.),* avrebbero dedotto l'identità del segnalante e, per l'effetto, deciso di escluderlo dalle attività contrattuali[34].
Peraltro, il Dott. OMISSIS (segnalante) ha evidenziato che, in sede di esecuzione del contratto, lo stesso avrebbe dovuto svolgere delle attività relative al passaggio di consegne a due suoi colleghi (OMISSIS). Tuttavia, a conferma dell'avvenuta identificazione, tali attività non saranno più richieste materialmente al Dott.OMISSIS (segnalante).
2) In secondo luogo, come sopra rilevato, il Dott. OMISSIS (segnalante) ha allegato l'audio della sua audizione con *l'Organo di gestione (n.d.r.).* Dall'ascolto di tale audio è stato possibile apprendere che il Presidente *dell'organo di gestione (n.d.r.)*, OMISSIS, abbia esordito, in un momento in cui gli altri membri non si erano ancora collegati, con la seguente frase «*abbiamo ricevuto la tua segnalazione OMISSIS*». Da tale audio si evince, peraltro, che, prima della segnalazione, i membri dell'*organo di gestione (n.d.r.)* non conoscevano personalmente il Dott.OMISSIS (segnalante). Pertanto, considerato che la segnalazione era stata presentata in forma anonima, l'unico modo per far sì che i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* potessero dedurre (o conoscere) l'identità del segnalante era quello di combinare le informazioni in loro possesso con quelle in possesso dei soggetti intervistati. Il processo logico-deduttivo che ha portato i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* a fondare le proprie convinzioni sull'identità del segnalante assume rilevanza in quanto dimostra, in concreto, come gli elementi informativi della segnalazione combinati con quelli in possesso dei soggetti intervistati abbiano potuto condurre alla conclusione, reale, su chi fosse il soggetto segnalante. Tale processo deduttivo non può essere considerato in un'ottica meramente unidirezionale (dai soggetti intervistati ai membri dell'organo di gestione), considerato che le informazioni rivelate *dall'organo di gestione (n.d.r.)* ai soggetti intervistati

[33] Poche ore dopo rispetto alla conclusione della sua audizione con l'Organo di gestione (n.d.r.) (del 17 dicembre 2024).
[34] In una *mail* trasmessa dalla OMISSIS (Manager di progetto) ai membri dell'Organo di gestione (n.d.r.), in data 18 dicembre 2024, in riscontro alla richiesta degli stessi di fornire il codice di commessa del contratto, la stessa ha precisato che: «*il codice sarà aperto questa settimana perché aspettavamo conferma sulla revisione dello OMISSIS di cui vi accennavo durante l'incontro. Se può essere utile per allineamento allego la nuova versione del contratto trasmessa ieri al cliente*». Tale *mail* conferma che le modifiche erano state effettuate durante l'istruttoria con l'Organo di gestione (n.d.r.), senza il coinvolgimento del soggetto segnalante, che non era neppure stato messo a conoscenza delle stesse modifiche.

fossero più che sufficienti a consentire l'identificazione anche nella direzione opposta (dai membri dell'organo di gestione ai soggetti intervistati)[35].

3) In terzo luogo, si deve aggiungere che l'avvenuto disvelamento dell'identità del segnalante sia da presumere, in questa sede, anche in virtù delle ulteriori ritorsioni subite dal segnalante a seguito della segnalazione, consistenti in una contestazione disciplinare (del 19 dicembre 2024, ossia dieci giorni dopo la sua segnalazione) e il conseguente licenziamento disciplinare (del 27 gennaio 2025).

Sotto questo profilo, pur rinviando ad altra sede le valutazioni sulla sussistenza del carattere ritorsivo dei citati atti e sulle relative responsabilità, occorre affermare che tali fatti, hanno un chiaro valore indiziario sull'effettivo disvelamento dell'identità del segnalante.

Al riguardo, occorre rilevare che, allo stato, sulla vicenda si è pronunciato il OMISSIS (con sentenza OMISSIS, non ancora definitiva), che ha attestato il carattere ritorsivo del licenziamento, per violazione del d.lgs. n. 24 del 2023. In particolare, nella citata sentenza, è stato affermato che OMISSIS[36].

È doveroso precisare che la vicenda ritorsiva e il citato pronunciamento non hanno valore vincolante e decisivo rispetto alle determinazioni dell'Autorità, tuttavia, vengono richiamate in questa sede per il loro carattere indiziario, da valutare in combinato disposto con le ulteriori argomentazioni sopra riportate.

5.3.2. Elemento soggettivo relativo alla violazione dell'obbligo di riservatezza

Ferma la valutazione oggettiva sulle informazioni fornite *dall'organo di gestione (n.d.r.)* e della loro attitudine a consentire l'identificazione del segnalante, occorre evidenziare che, da un punto di vista soggettivo, il comportamento dei membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* è risultato privo della dovuta "diligenza" richiesta dalla natura dell'incarico.

Come sopra rilevato, durante le attività di gestione, è necessario operare un costante bilanciamento tra l'esigenza di accertare la fondatezza dei fatti illeciti denunciati e la necessità di garantire la riservatezza in merito all'identità del segnalante, ma anche del segnalato, del contenuto della segnalazione e delle persone menzionate.

Pertanto, il richiamo al "*diligente seguito alle segnalazioni ricevute*", inserito nel citato articolo 5, impone ai gestori di porre in essere le proprie attività con perizia (intesa come conoscenza delle regole richieste per lo svolgimento dei compiti richiesti), prudenza (intesa come capacità di valutare e scongiurare i rischi) e adeguatezza (proporzionalità tra mezzi impiegati e risultati da raggiungere).

---

[35] In merito a tale aspetto, occorre rilevare che i membri *dell'Organo di gestione (n.d.r.),* nella nota del 30 gennaio, trasmessa durante le attività pre-istruttorie dell'Autorità, fornivano una versione contraddittoria. E infatti, sostenevano che l'identificazione del segnalante, da parte dei membri dell'organo di gestione (n.d.r.), sarebbe avvenuta in quanto «*OMISSIS (segnalante) nel corso dell'istruttoria ha esposto lamentele, o simili esternazioni, nei confronti dell'operato dei propri colleghi in relazione al progetto oggetto di segnalazione e in piena aderenze con i contenuti della stessa*». Tuttavia, tale ricostruzione risulta logicamente viziata in quanto OMISSIS (membro dell'organo) pronunciava le citate parole ("*abbiamo ricevuto la tua segnalazione OMISSIS*"), prima dell'inizio dell'audizione stessa.

[36] Come già rilevato nella nota n. 8, in tema di ritorsioni l'Autorità ha avviato il proprio procedimento sanzionatorio, con nota prot. ANAC n. 14080 del 11 febbraio 2026, provvedendo a sospendere il relativo procedimento, ai sensi dell'art. 15 del Regolamento, in virtù della pendenza di un giudizio sul medesimo oggetto.

A tal riguardo, l'Autorità ritiene che in una segnalazione connotata dalle citate caratteristiche (singolo contratto e pochi soggetti coinvolti), la strategia da adottare non sia, in alcun modo, quella di "*circoscrivere*" l'oggetto dell'indagine, bensì, al contrario, sia necessario estendere, almeno apparentemente, il perimetro degli accertamenti.
Invero, i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* avrebbero dovuto - tenuto conto delle circostanze del caso concreto, conosciute o conoscibili - prevedere ed evitare l'evento, consistente appunto nell'identificazione del segnalante.
Tale evento, oltre che prevedibile, avrebbe potuto essere evitato con l'adozione di comportamenti alternativi. In particolare, sarebbe stato necessario utilizzare opportune ed efficaci strategie di de-identificazione, idonee ad ingenerare in capo ai soggetti intervistati l'idea di un "*falso target*" (questo avviene quando le indagini vengono effettuate su una rosa più ampia di pratiche controllate o di soggetti coinvolti) o comunque "*mimetizzando*" la segnalazione (facendola rientrare in una presunta operazione di *compliance auditing* programmata o straordinaria).
Si rileva, peraltro, che in realtà molto strutturate, OMISSIS, le strategie di de-identificazione - relative all'oggetto dell'illecito, al segnalante, al segnalato e ai menzionati - siano, almeno astrattamente, più agevoli ed efficaci rispetto a realtà di piccole dimensioni[37].
Gli elementi di contesto, nei quali si è inserita la segnalazione, rendono palese quale sia stato il grado di esposizione al rischio di disvelamento dell'identità del segnalante che i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* avrebbero dovuto valutare, *ex ante*, nello svolgimento delle proprie attività di verifica.
Alla luce delle citate argomentazioni, l'Autorità ritiene che i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* coinvolti nella gestione, sulla base delle condotte poste in essere, abbiano colposamente fornito le informazioni da cui si poteva evincere, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante, non tenendo in adeguata considerazione le conoscenze e i mezzi, a disposizione dei soggetti terzi, per risalire all'identità del segnalante medesimo.
Su tale questione, non appaiono fondati gli elementi difensivi presentati. In particolare, l'organo di gestione (n.d.r.) ha rappresentato di aver svolto un'attività diligente e di aver mitigato il rischio di disvelamento dell'identità attraverso la richiesta, ai soggetti intervistati, di «*mantenere riservata la segnalazione e di rappresentare la verità*».
Al riguardo, appare del tutto evidente che tale misura non sia, in alcun modo, coerente con lo scopo della tutela prevista dall'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023, in quanto, qualitativamente, inefficace a scongiurare l'identificazione del segnalante. E infatti *l'organo di gestione (n.d.r.)* si è limitato, impropriamente, a responsabilizzare i soggetti sentiti, richiedendo loro di non divulgare ulteriormente le informazioni, che lo stesso organo di gestione (n.d.r.), senza alcuna cautela, aveva fornito loro.
In altri termini, per non incorrere in una violazione di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023, non è sufficiente che una informazione, una volta fornita, sia vincolata alla richiesta di "riservatezza" da parte dei soggetti destinatari della stessa informazione. Di converso, è

[37] OMISSIS

necessario, a priori, che le informazioni non vengano fornite ai soggetti che, dalle stesse, possano evincere l'identità del segnalante. Invero, ognuno dei soggetti intervistati, pur mantenendo la massima riservatezza con gli altri componenti del *team*, poteva logicamente dedurre chi fosse il segnalante.
Nelle proprie difese, l'organo di gestione (n.d.r.) ha, altresì, affermato che la gestione sarebbe stata diligente in quanto avvenuta sulla base delle consistenti *best practice* acquisite dallo stesso nella gestione di numerose segnalazioni OMISSIS. In merito a tale aspetto, appare superfluo evidenziare che nella gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, a prescindere dalle prassi in uso, le attività da svolgere debbano essere stabilite all'esito di attente valutazioni di congruità parametrate alle condizioni di contesto nelle quali si inserisce la segnalazione.
In particolare, tra gli elementi di contesto, che devono essere oggetto delle valutazioni *dell'organo di gestione (n.d.r.),* vi sono la posizione del segnalante, la posizione del segnalato, l'esposizione al rischio di disvelamento, la composizione del *team* di lavoro, il rischio di condivisione delle informazioni tra i soggetti sentiti e la possibile circolazione impropria delle informazioni. Inoltre, i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* devono, in ottemperanza al Considerando n. 26 del GDPR, tenere conto di tutti i mezzi di cui i terzi possano "*ragionevolmente avvalersi*" per evincere l'identità del segnalante.
Nel caso di specie, l'assoluta difformità tra la condotta tenuta *dall'organo di gestione (n.d.r.)* e il parametro di diligenza professionale prescritto dalla legge, per scongiurare una violazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023, emerge chiaramente dal momento in cui, come già evidenziato, il primo soggetto sentito, per accertare la violazione, è stato proprio il soggetto segnalato (OMISSIS). In quest'ottica, appare evidente che il soggetto segnalato, sentito dall'Organo di gestione (n.d.r.) *Whistleblowing* su un determinato e specifico contratto, in virtù di una segnalazione *whistleblowing*, abbia appreso fisiologicamente quelle informazioni da cui poteva giungere, direttamente o indirettamente, all'identificazione del Dott.OMISSIS (segnalante).
Occorre ribadire, peraltro, che *l'organo di gestione (n.d.r.)* ha coinvolto nelle proprie attività di indagine anche il Dott.OMISSIS, «*in quanto superiore gerarchico del dott OMISSIS (soggetto segnalato n.d.r.*)».
Tale decisione, oltre a non risultare utile per l'accertamento dei fatti segnalati, non appare rispettosa dei canoni della diligenza e della prudenza necessari per garantire una protezione effettiva dei dati della segnalazione, scongiurando dunque l'evento dell'identificazione. E infatti, il coinvolgimento del Dott.OMISSIS, in qualità di superiore gerarchico del Dott. OMISSIS (soggetto segnalato), rappresenta un'ingiustificata (e imprudente) circolazione delle informazioni sulla questione segnalata. Al riguardo, a parere dell'Autorità, il coinvolgimento del Dott.OMISSIS, anche in considerazione dell'assenza di un reale apporto informativo in merito all'accertamento dei fatti[38], non doveva rientrare nelle diligenti attività *dell'organo di gestione (n.d.r.).*

[38] In virtù dell'effettiva qualifica del Dott. OMISSIS e considerato che sul contratto vi era già un OMISSIS a "seguire" le attività, l'assenza di utilità pratica nel sentire il Dott. OMISSIS poteva pacificamente essere valutata a priori.

Peraltro, dalla documentazione prodotta dai presunti responsabili[39], è stato possibile apprendere che il Dott. OMISSIS fosse a conoscenza delle problematiche professionali relative al rapporto tra il Dott. OMISSIS(segnalante) e il Dott. OMISSIS (segnalato). Pertanto, il coinvolgimento di tale soggetto - oltre a non trovare reali giustificazioni relative allo svolgimento delle attività di verifica e analisi - è avvenuto in presenza di circostanze di contesto che hanno esposto il segnalante alle dinamiche deduttive/inferenziali afferenti alla propria identificazione[40].
Occorre, peraltro, rilevare che, in sede di audizione, i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* hanno sottolineato che: «*l'affermazione (del Dott. OMISSIS - segnalante) per cui l'identità del segnalante sarebbe stata resa nota al Dott. OMISSIS è un'illazione*».
Sul punto, si rileva che l'Autorità non contesta *all'organo di gestione (n.d.r.)* il disvelamento diretto dell'identità del segnalante, bensì censura la messa a disposizione di informazioni che, in ragione del contesto di riferimento, abbiano consentito al destinatario delle stesse di evincere l'identità del segnalante.
In conclusione, sulla base di tutto quanto sopra esposto, l'Autorità ha rilevato un comportamento, connotato da colpa, con il quale i soggetti chiamati a gestire la segnalazione interna del Dott.OMISSIS (segnalante), hanno fornito le informazioni necessarie, in via diretta o indiretta, a rendere identificabile il segnalante, in violazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023.

***

•Alla luce di quanto esposto nel paragrafo 5.2., sulla base della documentazione acquisita al fascicolo, si rileva che non vi sono i presupposti di fatto per l'irrogazione della sanzione di cui all'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 24 del 2023, in tema di assenza delle attività di verifica e analisi della segnalazione.
•Di converso, considerato quanto esposto nei paragrafi 5.3, 5.3.1. e 5.3.2., appare integrata la violazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023, dovendo dunque irrogare la sanzione prevista dall'art. 21, comma 1, lett. a), del citato decreto.
In particolare, all'esito dell'istruttoria condotta nell'ambito del procedimento sanzionatorio in oggetto, l'Autorità ritiene che OMISSIS, OMISSIS e OMISSIS, nella gestione della segnalazione interna ricevuta, siano incorsi nella violazione di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24 del 2023.
In merito a tale aspetto, si evidenzia che l'art. 3 della legge n. 689 del 1981 prevede che «*nelle violazioni cui è applicabile una sanzione amministrativa ciascuno è responsabile della propria azione od omissione, cosciente e volontaria, sia essa dolosa o colposa*».
Al riguardo, il successivo art. 5 della medesima legge prevede che: «*quando più persone concorrono in una violazione amministrativa, ciascuna di esse soggiace alla sanzione per questa disposta, salvo che sia diversamente stabilito dalla legge».*
Tanto precisato, sulla base della cornice edittale contenuta nell'art. 21, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 24 del 2023, fissata in un minimo di 10.000,00 € ed un massimo di 50.000,00

[39] In particolare, nella Segnalazione OMISSIS presentata dal Dott. OMISSIS (segnalante) in data 13 gennaio 2025.
[40] OMISSIS

€, l'Autorità, nell'ambito dei propri poteri discrezionali, è tenuta a determinare la sanzione, facendo riferimento ai criteri contenuti nell'art. 11 della legge n. 689 del 1981. In proposito, si osserva che:
-la violazione è da ritenere di particolare gravità in quanto i comportamenti posti in essere dai citati soggetti possono aver comportato, almeno in astratto (ma allo stato degli accertamenti anche in concreto), il compimento di atti di natura ritorsiva nei confronti del segnalante, particolarmente lesivi per la sua sfera giuridica;
- la violazione, secondo l'accertamento condotto dall'Autorità, risulta integrata da una condotta, non diligente (e dunque colposa), dei membri dell'organo di gestione (n.d.r.). Tale circostanza, incide, in termini di elemento di attenuazione della sanzione, in quanto la violazione non risulta integrata nella forma più grave della colpevolezza, rappresentata appunto dal "dolo";
- la violazione è stata commessa in un periodo in cui l'Autorità non aveva ancora adottato le Linee guida n. 478 del 2025.In proposito, l'Anac, nel corso del 2023, ha condotto un monitoraggio sullo stato di attuazione della normativa sul *whistleblowing*. L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato significative criticità derivanti dalla nuova legislazione, che hanno imposto di chiarire alcuni aspetti normativi e operativi nonché di fornire indirizzi interpretativi di carattere generale, con il fine di orientare i soggetti destinatari della normativa, nel rispetto della autonomia organizzativa di ciascun ente pubblico e privato. Tale aspetto deve essere valutato come elemento di attenuazione del grado di colpa dei presunti responsabili, che hanno appunto gestito la segnalazione nel periodo antecedente alla pubblicazione delle citate Linee Guida;
- i membri *dell'organo di gestione (n.d.r.)* non hanno posto in essere le attività necessarie per eliminare o attenuare le conseguenze della violazione. Invero, messi a conoscenza da parte del Dott. OMISSIS (segnalante) della presenza di una possibile contestazione disciplinare, proprio al termine della sua audizione, non hanno posto in essere alcun comportamento necessario per comprendere se l'identità del segnalante fosse stata carpita e se gli atti, di cui lo stesso sarebbe stato destinatario, potessero avere reale natura ritorsiva;
- fermo restando che la sanzione deve essere irrogata in misura proporzionale al conseguimento dello scopo perseguito dalla normativa in tema di *whistleblowing*, in considerazione del ruolo professionale rivestito dagli autori della violazione (tutti con ruoli di grande responsabilità in OMISSIS), la sanzione non può ritenersi "effettiva" e realmente afflittiva se determinata nel minimo dell'ammontare previsto dal d.lgs. n. 24 del 2023.
Con riferimento alla sanzione, si rappresenta, inoltre, che, sulla base delle contestazioni e delle difese presentate (in forma congiunta), non si evincono differenti gradi di responsabilità da parte dei soggetti coinvolti.

Pertanto, tutto quanto sopra rilevato e considerato

DELIBERA

- di archiviare il procedimento, ai sensi dell'art. 35, comma 3, lett. a), del Regolamento per assenza dei presupposti di fatto o di diritto per la comminazione della sanzione

amministrativa prevista dall'art. 21, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 24 del 2023, in tema di assenza dell'attività di verifica e analisi della segnalazione;

- di irrogare, ai sensi dell'art. 28, comma 3, lett. b), del Regolamento, tenuto conto delle circostanze e della concreta gravità del fatto illecito, globalmente desunto dai suoi elementi oggettivi e soggettivi, OMISSIS, OMISSIS e OMISSIS, in qualità di soggetti che hanno gestito la segnalazione interna presentata dal Dott. OMISSIS (segnalante), la sanzione pecuniaria, in misura pari ad **euro 15.000,00 (quindicimila)**, **per ciascuno dei citati soggetti**, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 24 del 2023.

Si comunica che il pagamento della sanzione di cui al presente provvedimento dovrà essere effettuato entro 30 giorni dalla data di ricezione dello stesso, mediante versamento in favore del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in conto entrate – capo 8, capitolo n. 2301, da eseguire direttamente presso le Sezioni delle Tesorerie Provinciali dello Stato.

Copia della quietanza di pagamento della sanzione o del bonifico effettuato presso l'iban della sezione di Tesoreria provinciale competente per territorio va trasmessa via mail all'indirizzo di posta elettronica urf@anticorruzione.it e inviata per P.E.C. all'indirizzo: protocollo@pec.anticorruzione.it. L'invio elettronico della copia del bonifico o della quietanza può essere sostituito con l'anticipo via fax della copia al n. OMISSIS e l'inoltro, a mezzo posta, alla sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – Ufficio Risorse Finanziarie, via Marco Minghetti, 10 – 00187 Roma.

Nel caso di pagamento mediante bonifico all'Iban della Tesoreria Provinciale dello Stato competente per territorio, la copia del bonifico deve indicare il numero di ID di riferimento del bonifico stesso (C.R.O o T.R.N.). La mancata indicazione dell'ID comporta l'impossibilità di registrazione dell'operazione.

In caso di omesso versamento la riscossione avverrà mediante ruolo, ai sensi della normativa vigente.

Avverso la presente delibera è ammesso ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio -Roma nel termine di 60 giorni, ai sensi dell'art. 119, comma 1, lettera b) del d.lgs. 104/2010.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 16 settembre 2026

Il Segretario Valentina Angelucci