



**CASTIGLIONE2014 AZIENDA SPECIALE**  
**REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**  
**E MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI**  
**(WHISTLEBLOWER)**

Regolamento approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 22 Febbraio 2021

## 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'obbligo di segnalazione costituisce uno dei fondamenti del sistema di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012: la legge anticorruzione, infatti, ha inserito l'art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 1, comma 51, L. 190/2012) che ha introdotto la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti all'interno della propria amministrazione.

La *ratio* sottesa all'adozione della normativa è quella di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione di fenomeni corruttivi e di individuare strumenti di tutela nei confronti di coloro che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

Il sistema così come strutturato è stato potenziato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 (*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*), pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 14 dicembre 2017 n. 291 che ha modificato l'art 54 *bis*, introducendo i commi da 5 a 9. Ai sensi della predetta norma, gli enti devono dotarsi di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni e di gestione delle segnalazioni conforme alle prescrizioni normative e alle indicazioni dell'ANAC. La norma prevede inoltre un corposo sistema sanzionatorio in caso di violazione delle prescrizioni ivi contenute: l'irrogazione delle relative sanzioni è di competenza dell'ANAC, che vi provvede secondo le previsioni del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 *bis* decreto legislativo n. 165/2001" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 205 del 18.08.2020, in vigore dal 3 settembre 2020).

## 2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione di illeciti (cd. *whistleblowing*), è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il segnalante, proprio in ragione della sua funzione sociale, tesa a valorizzare la trasparenza e la cd.*business integrity*.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, internamente e tempestivamente.

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare il procedimento di gestione delle segnalazioni, così da costituire sia strumento interno per la corretta gestione delle segnalazioni, sia strumento di certezza nei confronti del segnalante circa la procedura da seguire, i tempi del procedimento e le garanzie di riservatezza.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Possono costituire l'oggetto di segnalazione le condotte illecite rilevanti ai sensi della l. 190/2012 e del sistema di prevenzione della corruzione come articolato nei provvedimenti ANAC ed in particolare i fatti illeciti che comprendono, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri un abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda Speciale Castiglione 2014 o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Castiglione 2014;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, ospiti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli ospiti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;
- sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- comportamenti non conformi ai doveri di ufficio;
- accesso indebito ai sistemi informativi (anche mediante l'utilizzo di credenziali altrui);
- utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattia, garanzie e tutele ex legge 5 febbraio 1992 n. 104, congedi, permessi sindacali);

- irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici e irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico;
- rapporti/frequentazioni inopportune tra dipendenti ed "esterni" per il raggiungimento di fini privati, mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita;
- erronea classificazione di spese in bilancio e/o mancato accantonamento di fondi; autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale.

In ogni caso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente ritenga, in maniera ragionevole e in base alle proprie conoscenze, che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

#### **4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La segnalazione dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, nonché, se posseduto, l'indirizzo di posta elettronica certificata presso cui il RPCT possa indirizzare eventuali comunicazioni;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, solo se adeguatamente circostanziate, ovvero solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. A tal fine si precisa che la piattaforma informatica dedicata adottata dall'Azienda consente l'invio in forma anonima.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

La segnalazione di illeciti è invece archiviata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, dandone sempre notizia al segnalante, per i seguenti motivi:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Castiglione2014 Azienda Speciale;
- b) manifesta incompetenza della Azienda Speciale Castiglione2014 sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta infondatezza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Azienda Speciale Castiglione2014;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

## **5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

L'Azienda Speciale Castiglione2014 mette a disposizione dei dipendenti e collaboratori un apposito Modello il cui utilizzo rende la segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sul sito internet istituzionale dell'Azienda Speciale Castiglione2014, sezione "Società trasparente", sottosezione "Altri contenuti" - "Whistleblowing" ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale Castiglione2014 mediante le modalità di seguito indicate.

Una volta ricevuta la predetta segnalazione, il RPCT provvede alla sua tempestiva protocollazione in via riservata e alla tenuta del relativo registro. La protocollazione dovrà essere effettuata in ogni caso entro le 24 ore dal ricevimento della segnalazione.

Nel rispetto dell'art. 54 *bis*, comma 5 del D.lgs. 165/2001, che prevede la necessità per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di più canali di segnalazione attraverso modalità anche informatiche e strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, è possibile inoltrare la segnalazione con le seguenti modalità:

- a) mediante la piattaforma informatica dedicata, messa a disposizione dall'Azienda, raggiungibile sul sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente>Altri contenuti>Prevenzione della corruzione>Whistleblower – segnalazione illeciti" (link: <http://94.23.70.215/castiglione2014/amm-trasparente/whistleblower-segnalazione-illeciti/> ).  
Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
- b) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica [segnalazioni@castiglione2014.it](mailto:segnalazioni@castiglione2014.it) riferibile esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna alla Castiglione2014 Azienda Speciale, indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione della Castiglione2014 Azienda Speciale, Via dei Drappieri snc, Castiglione della Pescaia. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

## **6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

L'avvio dell'attività preliminare di verifica della segnalazione deve avvenire entro 5 giorni lavorativi dalla segnalazione e dell'avvio della procedura deve essere dato avviso al

segnalante, con lo stesso mezzo con cui è stata inoltrata o con quello diverso da egli indicato al momento dell'inoltro.

Il RPCT compie una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. Il Responsabile vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la possibilità di avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Azienda, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Il RPCT può, all'occorrenza, servirsi di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento:
  - al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda Speciale, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

La procedura deve concludersi in ogni caso entro 90 giorni dalla segnalazione, prorogabili di ulteriori 30 giorni in casi di particolare complessità. Della chiusura della procedura dovrà essere data comunicazione al segnalante.

## **7. FORME DI TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER* (art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001)**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Lo stesso vale per tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche direttamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare:

- ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa l'identità del segnalante non può essere rivelata;

- ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

## **B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower* (art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001)**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ovvero qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione, posto in essere nei confronti del *whistleblower* a causa della segnalazione e che arrechi danno a quest'ultimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro/dell'ente, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. L'intento ritorsivo infatti sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Azienda Speciale Castiglione2014.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Consiglio di Amministrazione che, valutata la sussistenza degli elementi, valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo e, infine, mediante la piattaforma informatica dell'ANAC che utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione ivi allegata.

## **8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

Per dare effettività alla tutela del segnalante ed alla correttezza della procedura, saranno sanzionate disciplinarmente:

- a) la violazione delle misure previste a favore del *whistleblower*;
- b) l'inoltro con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

## **10. INTEGRAZIONE CON GLI OBBLIGHI DI SEGRETEZZA**

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 54 *bis* del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto (artt. 326, 622 e 623 c.p. e art. 2105 c.c.), purché ciò

non avvenga con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito o attraverso canali di segnalazione diversi da quelli specificamente predisposti dall'Ente.

La suddetta disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'Ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

In ogni caso, il *whistleblower* non potrà essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e lealtà di cui all'art. 2105 c.c.

## **11. DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO**

Al fine di incentivare l'utilizzo dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, l'Azienda Speciale Castiglione2014 illustra al personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato attraverso: la pubblicazione del presente documento sulla intranet aziendale e l'attivazione di meccanismi di comunicazione e formazione al personale in materia, che verranno promossi dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

ALLEGATO: SCHEMA DI SEGNALAZIONE

Allegato

**MODELLO**  
**PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**

**A. Generalità di chi segnala l'illecito:**

Nome:	
Cognome:	
Qualifica:	
Servizio di appartenenza:	
Telefono:	
E-mail:	

**B. Indicare se la segnalazione sia stata inoltrata anche ad altri soggetti/autorità:**

Destinatario della segnalazione	
Data della segnalazione	
Esito della segnalazione	

### C. Circostanze e informazioni circa la condotta ritenuta illecita:

Luogo in cui si è verificato il fatto	
data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto: (nome, cognome, qualifica)	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Modalità con cui il soggetto segnalante è venuto a conoscenza del fatto	
Valutazione del soggetto segnalante sulla gravità dei fatti/comportamenti oggetto di segnalazione	
Ritengo le azioni/omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"><li>○ penalmente rilevanti;</li><li>○ poste in essere in violazione di Codici di comportamento o di altre disposizioni;</li><li>○ sanzionabili in via disciplinare;</li><li>○ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda Speciale;</li><li>○ suscettibili di recare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda</li><li>○ altro (specificare)</li></ul>

Altre informazioni ritenute utili	

**D. Descrizione del fatto/comportamento illecito oggetto della presente segnalazione:**

---

L'autore della presente segnalazione, a mente degli artt. 46, 47 e 76 del D.P.R n.445/2000, è pienamente consapevole delle responsabilità e conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci.

Allega al presente modello:

- copia di un documento di riconoscimento in corso di validità.
- eventuale documentazione a corredo della denuncia.

La presente segnalazione è inviata al seguente indirizzo di posta elettronica:

---

Firma

---

La segnalazione può essere presentata con una delle modalità descritte nel Regolamento aziendale per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti (*Whistleblower*), sinteticamente qui di seguito riportate:

- e) mediante la piattaforma informatica dedicata, messa a disposizione dall'Azienda, raggiungibile sul sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente>Altri contenuti>Prevenzione della corruzione>Whistleblower – segnalazione illeciti" (link: <http://94.23.70.215/castiglione2014/amm-trasparente/whistleblower-segnalazione-illeciti/>).
- f) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica [segnalazioni@castiglione2014.it](mailto:segnalazioni@castiglione2014.it) riferibile esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione
- g) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna alla Castiglione2014 Azienda Speciale, indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione della Castiglione2014 Azienda Speciale, Via dei Drappieri snc, Castiglione della Pescaia. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- h) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile della prevenzione della corruzione.