

# **PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023**

## **INDICE:**

1. INTRODUZIONE
2. FINALITÀ
3. TERMINI DI APPLICAZIONE
4. AMBITO DI APPLICAZIONE
  - 4.1. PROFILO SOGGETTIVO
    - 4.1.1. IL WHISTLEBLOWER
    - 4.1.2. IL CONTESTO LAVORATIVO
  - 4.2. PROFILO OGGETTIVO
    - 4.2.1. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE
    - 4.2.2. LE SEGNALAZIONI ANONIME
5. CANALI DI SEGNALAZIONE
  - 5.1. CANALE INTERNO
    - 5.1.1. SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA
    - 5.1.2. SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE
  - 5.2. CANALE ESTERNO (ANAC)
  - 5.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA
  - 5.4. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
6. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI
  - 6.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEL GESTORE
  - 6.2. ATTIVITÀ DEL GESTORE
  - 6.3. INFORMATIVA AI SEGNALANTI
  - 6.4. SEGNALAZIONE INVIATA A UN SOGGETTO NON COMPETENTE
7. TUTELE
  - 7.1. TUTELA DELLA RISERVTEZZA
  - 7.2. TUTELA DA RITORSIONI
    - 7.2.1. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DA RITORSIONI
    - 7.2.2. COMUNICAZIONE DELLA RITORSIONE
    - 7.2.3. ONERE DELLA PROVA IN CASO DI RITORSIONE
    - 7.2.4. SANZIONI
  - 7.3. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

## **1. INTRODUZIONE**

VigliettaGuido & C. s.a.s con sede in Strada del Santuario,60 12045 Fossano CN, c.f. 00067860049, p.iva 00067860049 recepisce la Direttiva UE 2019/1937 e conseguente provvedimento attuativo il Decreto Legislativo del 10 Marzo 2023, n. 24 (di seguito D.lgs. 24/2023) entrato in vigore il 30 Marzo 2023.

In aderenza con le Linee Guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (Delibera del 12 Luglio 2023, n. 311), con il presente atto organizzativo si procede a descrivere la procedura aziendale individuata in materia di *whistleblowing*, intesa come complesso delle attività poste in essere a protezione delle persone che, nell’ambito e nei limiti soggettivi e oggettivi propri del D.lgs. 24/2023, segnalano violazioni del diritto dell’Unione e a tutela delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Nello specifico come dettagliato a pagina 37 delle suddette Linee Guida con il presente documento vengono definiti:

- il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge.

non adotta un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/01.

## **2. FINALITÀ**

Il D.lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, disciplina in modo organico per il settore pubblico e per il settore privato, i canali di segnalazione e le tutele riconosciute ai segnalanti (di seguito anche *whistleblowers*), a garanzia di un diritto alla segnalazione la cui finalità è la prevenzione degli illeciti.

## **3. TERMINI DI APPLICAZIONE**

Il D.lgs. 24/2023 è entrato in vigore il 30 Marzo 2023 e le disposizioni contenute hanno effetto dal 15 Luglio 2023, con una deroga al 17 Dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249.

## **4. AMBITO DI APPLICAZIONE**

### **4.1. PROFILO SOGGETTIVO**

Il profilo soggettivo di applicabilità del D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing* è esteso al settore pubblico e al settore privato.

Con riguardo al settore pubblico la normativa comprende:

- le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.lgs. 165/2001;
- le autorità amministrative indipendenti di regolazione, garanzia o vigilanza;
- gli enti pubblici economici

- gli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, co. 1 lett. d) del D.lgs. 50/2016;
- i concessionari di servizio pubblico;
- enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del c.c., anche se quotate;
- società *in house*, anche se quotate.

Con riguardo al settore privato la normativa comprende i soggetti non rientrati nella definizione di soggetti del settore pubblico, aventi una delle seguenti caratteristiche:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione alle parti I.B e II dell'Allegato 1 del D.lgs. 24/2023 ossia "settori sensibili" (servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente; sicurezza dei trasporti), pur non avendo raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e adottano modelli di gestione e organizzazione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

**VigliettaGuido & C. s.a.s. è un soggetto del settore privato interessato dal D.lgs. 24/2023 in quanto al momento della redazione della presente versione di atto organizzativo risponde al requisito sopra individuato di una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nell'ultimo anno.**

**Si precisa inoltre che è una impresa del settore privato che nell'ultimo anno ha impiegato una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 pertanto è ricompresa tra i soggetti obbligati a dare efficacia alle disposizioni del D.lgs. 24/2023 nel termine, oggetto di deroga, del 17 Dicembre 2023.**

Nel termine sopra individuato del 17 Dicembre 2023 è tenuta allo specifico obbligo di istituzione di un canale di segnalazione interno con specifiche caratteristiche tecniche, oltre alla predisposizione di tutte le altre attività funzionali alla tutela dei segnalanti.

#### **4.1.1. IL WHISTLEBLOWER**

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del D.lgs. 24/2023 si ricava che il whistleblower (di seguito anche segnalante) è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'impresa privata, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano in un contesto lavorativo di un soggetto pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblico;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che prestano la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico e del settore privato.

Ai fini delle tutele previste dalla normativa in materia e ai sensi dell'art. 12 del D.lgs. 24/2023 l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere le segnalazioni (cfr. succ. punto Gestore della segnalazione).

**VigliettaGuido & C. s.a.s in qualità di impresa privata, ha analizzato il proprio contesto lavorativo e individua quali potenziali segnalanti: i dipendenti (lavoratori subordinati); gli agenti di vendita, consulenti e liberi professionisti che prestano la propria attività in favore dell'azienda; i tirocinanti e/o stagisti.**

#### **4.1.2. IL CONTESTO LAVORATIVO**

Le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione ai fini degli adempimenti e delle tutele in materia di whistleblowing devono essere apprese dal segnalante ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 24/2023 in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'accezione "contesto lavorativo" è da interpretarsi in senso ampio e si estende oltre ai dipendenti dell'impresa o dell'ente pubblico anche ai collaboratori, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza. A rilevare pertanto è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'impresa o il soggetto pubblico che si estende anche alle situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **4.2. PROFILO OGGETTIVO**

**Il D.lgs. 24/2023 ha ad oggetto le informazioni relative a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato ai fini di prevenzione e contrasto.**

Tali comportamenti, atti e omissioni lesivi rilevano ai sensi della disciplina in materia di whistleblowing quando costituiscono violazioni di disposizioni nazionali ovvero di normative europee.

Nel dettaglio è possibile annoverare tra le **violazioni di disposizioni nazionali**:

- illeciti civili, penali, contabili e amministrativi;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Sono ricomprese invece tra le **violazioni di normative europee**:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai settori quali appalti pubblici; servi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutele dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



Le Linee Guida ANAC Delibera 311/2023 oltre le situazioni di illecito individuate, riconoscono e annoverano quali suscettibili di segnalazione anche:

- le informazioni relative alle condotte volte a occultare le violazioni sopra descritte;
- le attività illecite non ancora compiute, ma che il whistleblower ritenga, in presenza di elementi precisi, concreti e concordanti, possano ragionevolmente verificarsi.

Premesso quanto sopra le Linee Guida ANAC specificano che i motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti ai fini di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023.

Infatti non sono oggetto della normativa in materia di whistleblowing, ai sensi del art. 1 co. 2 del D.lgs. 24/2023 le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante.

Parimenti sono escluse: le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937; le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

#### **4.2.1. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e sufficientemente chiare per consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a

ricevere e gestire le segnalazioni (cfr. succ. punto Gestore della segnalazione). Nel dettaglio come evidenziato nelle Linee Guida ANAC (pag. 32) la segnalazione deve riportare:

- le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

Contribuiscono a comprovare la segnalazione e sono utili da raccogliere e inserire nella segnalazione tutti quegli elementi di fondatezza dei fatti, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. A tal proposito si pone in evidenza quanto precisato nelle stesse Linee Guida Anac (pag. 26) con riguardo a quelle informazioni sulle violazioni segnalabili palesemente prive di fondamento ovvero acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili, le quali per loro stessa natura non possono configurare una segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023. La **forma delle segnalazioni**, come disciplinato all'art. 4 co. 3 del D.lgs. 24/2023, può essere sia scritta (anche con modalità telematiche) che orale, purché idonee a garantire la riservatezza innanzitutto del segnalante e del contenuto della segnalazione oltre che del facilitatore o dei soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione.

A tal proposito in punto di forma sono intervenute le Linee Guida ANAC (pagina 37) precisando che riguardo alla **forma scritta** la posta ordinaria e

la PEC non sono strumenti idonei a garantire la riservatezza. Le imprese private e gli enti pubblici devono infatti predisporre delle piattaforme online attraverso le quali sia possibile effettuare la segnalazione scritta, salvaguardando gli aspetti di riservatezza sopra menzionati. Alternativamente, non in modalità telematica, la segnalazione scritta potrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. Infine la **forma orale** prevede che la segnalazione possa essere effettuata attraverso le linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o mediante incontro diretto con il gestore della segnalazione.

#### **4.2.2. SEGNALAZIONI ANONIME**

La normativa in materia di whistleblowing come descritto nei precedenti punti ha il fine di tutelare il soggetto all'interno del contesto lavorativo effettua segnalazioni con caratteristiche cui al precedente punto 4.2.1.

Nell'eventualità in cui, relativamente ad una determinata segnalazione, non sia possibile ricavare l'identità del segnalante si è in presenza di una cd. "segnalazione anonima".

Le Linee Guida ANAC con riguardo alle segnalazioni anonime dispongono un **obbligo per l'ente pubblico o l'impresa a registrare le segnalazioni anonime e a conservare la relativa documentazione**, rendendo così

possibile rintracciarle nel caso in cui il whistleblower, o un altro denunciante, comunichino ad ANAC di aver subito ritorsioni a causa di quella segnalazione. Infatti, le misure di protezione per le ritorsioni si applicano anche al segnalante identificato successivamente la segnalazione.

## 5. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D.lgs. 23/2024 individua quattro canali attraverso i quali può essere effettuata una segnalazione:

- canale interno;
- canale esterno (ANAC);
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

Il legislatore individua il canale interno come canale preferenziale per ricevere e trattare le segnalazioni e ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 24/2023 obbliga i soggetti del settore pubblico e privato all'attivazione della predetta tipologia di canale.

Diversamente il canale esterno attivato presso l'ANAC è utilizzabile dal segnalante solo al verificarsi di determinate condizioni previste all'art. 5 del decreto.

Le segnalazioni pervenute per tramite del canale interno o esterno, ai sensi dell'art. 14 co. 1 devono essere **conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre i 5 anni dall'esito finale della procedura di segnalazione.**

Infine, al ricorrere di determinate condizioni e presupposti, la segnalazione potrà essere direttamente effettuata tramite i canali della divulgazione pubblica (pag. 43 Linee Guida ANAC) e della denuncia all'autorità giudiziaria (pag. 45 Linee Guida ANAC).

## **5.1. CANALE INTERNO**

Il canale interno deve obbligatoriamente essere attivato dai soggetti pubblici e privati per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 24/2023.

come impresa privata redige il presente documento con cui descrive la procedura attivata in materia di whistleblowing e le attività effettuate per la gestione delle segnalazioni per mezzo del canale interno appositamente costituito.

Il canale interno è stato predisposto al fine di accogliere le segnalazioni in forma scritta e in forma orale e deve necessariamente garantire la **riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione, anche attraverso il ricorso a sistemi di crittografia.**

### **5.1.1. SEGNALAZIONI IN FORMA SCRITTA**

Le segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate con modalità telematiche e non telematiche.

Con riguardo alle segnalazioni scritte telematiche, ai fini di tutela della riservatezza, Le Linee Guida ANAC a pagina 37, sanciscono l'inadeguatezza della posta ordinaria e della PEC come mezzi di

trasmissione e gestione delle segnalazioni e favoriscono per contro l'uso di piattaforme online dedicate.

**VigliettaGuido & C. s.a.s. ha pertanto predisposto per le segnalazioni scritte una modalità non telematica attraverso l'utilizzo di due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, la seconda con la segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.**

### **5.1.2. SEGNALAZIONI IN FORMA ORALE**

Le segnalazioni in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni entro un termine ragionevole.

La segnalazione in forma orale, ai sensi dell'art. 14 co. 2 e 3 del D.lgs. 24/2023 potrà essere ricevuta alternativamente su linea telefonica (ovvero su altro sistema di messaggistica vocale) registrata o non registrata. Occorre pertanto distinguere:

- in caso di segnalazione orale ricevuta su linea telefonica registrata (art. 14 co. 2 D.lgs. 24/2023), la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale, con riguardo a quest' ultima ipotesi il segnalante po' verificare, rettificare o confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione;

- diversamente in caso di segnalazione orale ricevuta su linea telefonica non registrata (art. 14 co. 3 D.lgs. 24/2023), la segnalazione è documentata a cura del personale addetto con un resoconto dettagliato della conversazione, con riguardo al quale il segnalante po' verificare, rettificare o confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione.
- La segnalazione orale ricevuta invece mediante incontro diretto è disciplinata ai sensi dell'art. 14 co. 4 e deve essere documentata da personale addetto con una registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure tramite verbale, con riguardo al quale il segnalante po' verificare, rettificare o confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione.

**VigliettaGuido & C. s.a.s. per tramite del Gestore delle segnalazioni incaricato si rende disponibile a ricevere le segnalazioni dei *whistleblowers* in forma orale per tramite di linea telefonica non registrata e tramite incontri diretti.**

**ha predisposto un interno telefonico dedicato raggiungibile al numero +39 0172 653724, il cui ascolto è accessibile al solo gestore delle segnalazioni. Il gestore della segnalazione documenta la segnalazione ricevuta redigendo un resoconto dettagliato, il quale viene successivamente sottoposto al segnalante al fine di verifica, rettifica e conferma del contenuto mediante sottoscrizione.**

**Il gestore delle segnalazioni si rende disponibile a un incontro diretto con i segnalanti per accoglierne le segnalazioni, in tale occasione si impegna a concordare con il segnalante le modalità di documentazione della segnalazione che potrà avvenire con registrazione su un**

**dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure tramite verbale. In caso di verbale il segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto mediante la propria sottoscrizione**

## **5.2. CANALE ESTERNO (ANAC)**

L'art. 7 del D.lgs. 24/2023 dispone l'attivazione da parte di ANAC di un canale esterno per le segnalazioni in materia di whistleblowing. Il canale esterno, come espressamente individuato nelle Linee Guida a pagina 42, deve essere scelto dal segnalante quando ricorrono determinate condizioni di seguito riportate:

- A. Il canale interno non è attivo (ovvero è attivo ma non è conforme);
- B. la segnalazione interna è stata effettuata dal whistleblower, ma non ha avuto seguito in quanto il gestore delle segnalazioni non ha intrapreso entro i termini di legge, le attività di valutazione dell'ammissibilità della segnalazione stessa;
- C. il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- D. il whistleblower ha fondati motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

## **5.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La divulgazione pubblica è quella modalità di segnalazione prevista all'art.15 del D.lgs. 24/2023. Per divulgazione pubblica si intende quell'attività di segnalazione posta in essere rendendo le informazioni sulle violazioni di pubblico dominio tramite la stampa, mezzi elettronici o



comunque mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone, inclusi i social media.

Il legislatore riserva al segnalante la possibilità di ricorrere alla divulgazione pubblica e di beneficiare delle tutele previste dal decreto solo se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni, esplicitate anche nelle Linee Guida ANAC alle pagine 43-44:

- A. segnalazione interna a cui l'impresa o l'ente non ha dato riscontro nei termini previsti (3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento), seguita da una segnalazione esterna ad ANAC la quale a sua volta non abbia dato riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (3 mesi ovvero se ricorrono giustificate e motivate ragioni 6 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione);
- B. il whistleblower ha effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, che tuttavia non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (3 mesi ovvero se ricorrono giustificate e motivate ragioni 6 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione);
- C. il whistleblower effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione esterna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- D. il whistleblower effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo di ritenere sulla base di circostanze

concrete che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **5.4. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

Il legislatore riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per inoltrare la denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

A margine si segnala in capo al dipendente pubblico con qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in virtù del combinato disposto degli artt. 361 e 362 c.p. e 331 c.p.p., indipendentemente dal fatto che abbia effettuato una segnalazione interna o esterna, l'obbligo di denunciare anche all'Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

### **6. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione del canale di segnalazione è disciplinata agli artt. 5 e 6 del D.lgs. 24/2023 e approfondita nelle Linee Guida ANAC alle pagine 37, 38 e 39. Il legislatore individua da una parte i requisiti soggettivi che devono essere posseduti dal gestore delle segnalazioni; dall'altra parte le attività che lo stesso deve attuare a seguito della ricezione di una segnalazione.

#### **6.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEL GESTORE**

La gestione del canale di segnalazione e più specificatamente del canale di segnalazione interno, ai sensi dell'art. 4 co. 2 del D.lgs. 24/2023 può essere alternativamente affidata a:

- una persona interna dell'amministrazione pubblica o dell'impresa privata;

- un ufficio dell'amministrazione pubblica o dell'impresa privata con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- un soggetto esterno.

Il soggetto individuato deve necessariamente possedere:

- requisito dell'autonomia, declinato come imparzialità e indipendenza;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali;
- adeguata formazione in materia di whistleblowing.

**VigliettaGuido & C. s.a.s. considerate tutte le esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa, affida la gestione del canale di segnalazione interno all'Ufficio Amministrazione e nello specifico al dipendente Mandrile Igor, redattore della presente procedura in materia di whistleblowing.**

## **6.2. ATTIVITÀ DEL GESTORE**

Il gestore della segnalazione incaricato internamente o esternamente dal soggetto pubblico o privato è tenuto a svolgere le attività cui all'art. 5 co. 1 del D.lgs. 24/2023. Nel dettaglio con riguardo alle stesse segnalazioni ricevute deve:

- rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.**
- Mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, richiedendo, se necessario, integrazioni.**
- Dare seguito alle segnalazioni ricevute.**

Le Linee Guida ANAC a pagina 39 specificano che l'attività del dare seguito alla segnalazione consiste innanzitutto nella valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di accordarne

**l'ammissibilità** e quindi di assicurare al whistleblower le tutele previste dalla normativa. I requisiti essenziali si sostanziano nella fondatezza della segnalazione il contenuto deve consentire la comprensione dei fatti a fronte di documentazione appropriata a supporto.

Il gestore valutata ammissibile la segnalazione avvia una **istruttoria interna sui fatti segnalati** per verificarne la sussistenza. L'istruttoria si concretizza nella possibilità del gestore sia di avviare un **dialogo con il segnalante** al fine di ottenere chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori; sia di **acquisire atti e documenti presso altri uffici** o persone terze purché abbia cura di tutelare la riservatezza sia del whistleblower che del segnalato.

**d) Dare riscontro alle segnalazioni entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento.**

Le citate Linee Guida ANAC precisano che per “riscontro” s'intende la comunicazione del gestore al segnalante delle informazioni circa l'ammissibilità della segnalazione, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Pertanto può alternativamente sostanzinarsi:

- nella comunicazione dell'archiviazione ovvero dell'avvio di un'inchiesta interna;
- nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata;
- nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini.

Nell'eventualità si proceda con una istruttoria interna il riscontro dovrà essere fornito al segnalante anche con riguardo allo stato di avanzamento dell'istruttoria, oltreché terminata l'istruttoria con riguardo agli esiti della stessa.

Il riscontro deve essere comunicato entro 3 mesi dalla segnalazione.

Ad ogni segnalazione corrisponde un **esito finale**:

1. nell'eventualità in cui il gestore ravvisi la manifesta infondatezza della segnalazione ovvero nel caso in cui a seguito dell'istruttoria si pervenga a tale identica conclusione, l'esito negativo della segnalazione comporta che il gestore ne disponga l'**archiviazione** dandone una adeguata motivazione.
2. Diversamente nel caso in cui il gestore ravvisi che la segnalazione sia fondata deve rivolgersi immediatamente agli organi interni preposti. A tal proposito, come espressamente chiarito nelle Linee Guida ANAC a pagina 40, *“non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nella competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura”*.

### **6.3. INFORMATIVA AI SEGNALANTI**

L' art. 5 lett. e) del D.lgs. 24/2023 incarica il gestore di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulla procedura e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni devono essere esposte e rese visibili nei luoghi di lavoro, inoltre devono essere accessibili anche dai potenziali segnalanti che pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono con l'amministrazione pubblica o con l'impresa privata un qualificato rapporto giuridico.

Infine il legislatore all' art. 5 co. 4 del D.lgs. 24/2023 dispone che le

informazioni su canale, procedura e presupposti per le segnalazioni devono essere pubblicate anche sul sito internet.

**VigliettaGuido & C. s.a.s. ha affisso sulla bacheca aziendale riservata agli avvisi il presente documento organizzativo in materia di whistleblowing. Inoltre in osservanza al decreto ha pubblicato sul sito aziendale il medesimo documento e ha reso una informativa a tutti i lavoratori a cura dello Studio Commercialisti Thesauro S.r.l. sul portale HR:**

**<https://thesauro.saserviziassociati.it/HRPORTAL/jsp/home.jsp>**

#### **6.4. SEGNALAZIONE INVIATA A UN SOGGETTO NON COMPETENTE**

I soggetti pubblici e privati sono informati nelle informative in materia di whistleblowing a consigliare i potenziali segnalanti ad indicare nel contenuto della segnalazione che si tratta di una comunicazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in materia nell'eventualità di ritorsioni.

L'identificazione di una comunicazione come segnalazione whistleblowing è molto importante nel caso in cui la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal gestore della segnalazione. Infatti in tal caso la segnalazione whistleblowing va trasmessa dal soggetto non competente al gestore competente entro 7 giorni dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

## 7. TUTELE

Il D.lgs. 24/2023 ha previsto nei confronti del segnalante e dei soggetti diversi dal segnalante che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e del rapporto che li lega con il whistleblower potrebbero essere destinatari di ritorsioni, un sistema di protezione che comprende:

- tutela della riservatezza;
- tutela da ritorsioni adottate dal soggetto pubblico o privato in ragione della segnalazione;
- limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Le tutele previste dalla normativa non sono rinunciabili e vige un divieto di transazione anche solo parziale delle stesse.

Le tutele proprie del segnalante, come anticipato, si estendono come esplicitato nelle Linee Guida ANAC a pagina 20, anche al:

- facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da una stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che hanno con detta persona un rapporto di abituale e corrente.

## 7.1. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'art. 12 co. 2 dispone che *“l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione dai 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 dare seguito alle segnalazioni**”*.

Il gestore individuato nel corso della procedura di gestione della segnalazione è tenuto a trattare il nominativo del segnalante e qualsiasi altro elemento della segnalazione che possa svelarne l'identità, con la massima cautela innanzitutto oscurando i dati personali del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti e menzionati.

La riservatezza deve essere assicurata non solo nel corso della procedura di segnalazione ma anche in ambito disciplinare e giurisdizionale.

Nel **procedimento disciplinare** attivato dall'impresa privata o dal soggetto pubblico valutata la segnalazione, ai sensi dell'art. 12 co. 5 del D.lgs. 24/2023, possono verificarsi due situazioni:

- a) **se l'addebito disciplinare è fondato su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata;**
- b) **se l'addebito disciplinare è fondato anche solo in parte sulla segnalazione, ai fini della difesa del soggetto a cui è contestato l'addebito, l'uso della segnalazione sarà possibile**



**solo se il segnalante, previo consenso espresso, rivela la propria identità.**

Inoltre ai sensi del co. 6 del presente articolo contestualmente all'acquisizione del consenso espresso il gestore della segnalazione dovrà effettuare una comunicazione in forma scritta al segnalante indicante le motivazioni che inducono al disvelamento della sua identità.

La comunicazione cui al co. 6 dovrà essere effettuata, unitamente all'acquisizione del consenso espresso, anche nell'ipotesi in cui durante la procedura di segnalazione la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta. La previsione mira a far comprendere al segnalante le motivazioni che renderebbero necessario far conoscere la propria identità per consentirgli eventualmente di intervenire qualora la difesa dell'incolpato adducesse fatti non conferenti o infondati a danno dello stesso segnalato o dell'esito corretto della procedura.

Nel procedimento penale instauratosi a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante è coperta nei modi e nei limiti dell'art. 329 c.p.p. che dispone che atti di indagine sono coperti dal segreto "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari". Infine nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto è previsto fino alla chiusura della fase istruttoria.

## 7.2. TUTELA DA RITORSIONI

Il legislatore tutela il segnalante dalle ritorsioni e ne dispone il divieto.

L'art. 2 co. 1 lett. m del D.lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto”*. Analizzando l'articolo si pongono di seguito in evidenza gli elementi che ai sensi della normativa in materia identificano la **ritorsione**:

- può essere costituita da **atti, provvedimenti, comportamenti o omissioni**;
- deve avvenire nel **contesto lavorativo**;
- può essere **consumata**, ma anche solo **tentata o minacciata**;
- deve creare un **danno ingiusto** al segnalante;
- deve esserci uno **stretto collegamento** tra segnalazione e ritorsione. Il

decreto all'art. 17 co. 4 individua, seppur senza pretesa di esaustività, una serie di fattispecie di seguito riportate che costituiscono una ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le Linee Guida ANAC recepiscono l'elenco del decreto e lo integrano a pagina 63 aggiungendo ulteriori casistiche: pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; reiterato rigetto di richieste quali a titolo esemplificativo ferie e congedi; la sospensione ingiustificata di libretti e licenze.

### **7.2.1. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DA RITORSIONI**

La protezione contro le ritorsioni viene garantita al segnalante solo al verificarsi delle seguenti condizioni.

- i. Il segnalante deve effettuare la segnalazione fondata su una ragionevole convinzione che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione oggettivo della segnalazione, a prescindere dal fatto che tali fatti possano essere successivamente accertati come errati. Non sono sufficienti i meri sospetti, le "voci di corridoio".
- ii. La segnalazione deve rispettare la disciplina del D.lgs. 24/2023 e riportata al punto 5 del presente documento.
- iii. Deve sussistere un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misure ritorsive subite.

Le Linee Guida ANAC a pagina 65 individuano una **ipotesi in cui la protezione dalle ritorsioni viene meno quando in capo al segnalante viene accertata:**

- **responsabilità penale con sentenza, anche non definitiva di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia;**
- **responsabilità civile con sentenza, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. La sussistenza della sola colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venire meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.**

**Nei suddetti casi l'impresa (ovvero il soggetto pubblico) potrà applicare una sanzione disciplinare.**

**ha integrato nel proprio codice di condotta la predette casistiche tra le ipotesi di sanzione disciplinare.**

### **7.2.2. COMUNICAZIONE DELLA RITORSIONE**

Il **segnalante** e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione quali il facilitatore, la persona del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo nei confronti del segnalante e il parente dello stesso entro il quarto grado, **devono comunicare le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate esclusivamente a ANAC.**

ANAC si occupa a seguito della comunicazione ricevuta di svolgere i dovuti accertamenti in merito.

### **7.2.3. ONERE DELLA PROVA IN CASO DI RITORSIONE**

Il legislatore (cfr. Linee Guida ANAC pag. 67), ha previsto a tutela e in favore dell'azione del whistleblower un'inversione dell'onere della prova,

pertanto nel caso in cui il **segnalante** lamenti di aver subito una ritorsione, **l'onere probatorio si sposta sulla persona che ha posto in essere la ritorsione stessa, il quale sarà tenuto a dimostrare che la presunta ritorsione non è in alcun modo connessa alla segnalazione.** Il whistleblower deve limitarsi a dimostrare di aver effettuato la segnalazione e di aver subito un danno e pertanto salvo prova contraria dell'autore della ritorsione, il danno si presume derivato dalla segnalazione.

**Il beneficio dell'inversione dell'onere della prova è limitato al segnalante e non opera a favore del facilitatore, della persona del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo nei confronti del segnalante né del parente dello stesso entro il quarto grado. Su tutti questi altri soggetti infatti ricade l'onere probatorio qualora lamentino di aver subito una ritorsione o un danno.**

#### **7.2.4. SANZIONI**

Nel caso di accertate ritorsioni commesse dal soggetto pubblico o privato l'Autorità giudiziaria dispone la nullità di atti, provvedimenti, comportamenti ed omissioni che determinano la ritorsione e applica una sanzione pecuniaria da 10.000 € a 50.000 €.

Inoltre qualora la ritorsione sia stata messa in atto mediante un licenziamento del lavoratore avvenuto a seguito della segnalazione, il D.lgs. 24/2023 prevede che il licenziamento sia nullo e che il lavoratore debba essere reintegrato nel posto di lavoro

### **7.3. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ**

Al fianco delle tutele previste in punto di riservatezza e tutela dalle ritorsioni, il legislatore disciplinando la materia whistleblowing ha previsto una limitazione della responsabilità in capo al segnalante che nell'effettuare la segnalazione ricada nelle seguenti fattispecie di reato:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto di autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione della responsabilità del segnalante opera al verificarsi di entrambe due condizioni:

- fondati motivi nel ritenere che le informazioni rivelate siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione, diffusione pubblica o denuncia abbia rispettato la disciplina del D.lgs. 24/2023 per beneficiare della tutela delle ritorsioni, anche riportata al punto 7.2.1 lett. i), ii) e iii) del presente documento.