

Procedura in materia di “whistleblowing”

D.Lgs. 24/2023

(Paragrafo 6 del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo D.Lgs 231/01 rev. 07 del 08/01/2025)

6. Procedura in materia di “whistleblowing”

6.1. Finalità della procedura

Finalità di questa specifica procedura è quella di porre all’attenzione il tema del “whistleblowing” all’interno dell’azienda, tratteggiare le modalità di segnalazione di possibili illeciti (garantendo, al contempo, il dovere di riservatezza in capo al soggetto che effettua la segnalazione).

Come noto, lo strumento del “whistleblowing” permette al dipendente dell’azienda, ad una terza parte, ad un fornitore o un cliente di poter segnalare eventuali illeciti posti in essere da altri dipendenti o da soggetti terzi che, a vario titolo, operino in azienda.

Viene definito soggetto segnalante (o “whistleblower”) colui il quale segnala, divulga o denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni nazionali o dell’Unione Europea che ledano l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo (pubblico o privato).

Fra detti soggetti rientrano, a titolo esemplificativo, i dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i volontari ed i tirocinanti (anche non retribuiti), i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso enti che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività per o presso l’azienda nonché le persone che hanno funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di essa.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso di esso).

Il segnalante, nell'effettuare la propria comunicazione nei confronti degli organi preposti, deve avere garanzia di agire con piena tutela della propria riservatezza.

Ai sensi dell'art. 2, co. 1 lett. c) del D.Lgs. n. 24/2023, viene intesa quale "segnalazione" "la comunicazione scritta od orale di informazione sulle violazioni" concetto che a propria volta, ai sensi dell'art. 2, co. 1 lett. b) della medesima norma, concerne le "informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni".

Ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. j) del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023", s'intende per "segnalazione di illeciti" "la comunicazione, scritta od orale, avente ad oggetto le informazioni sulle violazioni come indicate dal D.Lgs. n. 24/2023, presentata tramite il canale interno di un soggetto del settore pubblico o del settore privato o tramite denuncia all'Autorità Giudiziaria, ovvero mediante divulgazione pubblica".

Sono oggetto di segnalazione, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. co. 1 lett. a) del D.Lgs. n. 24/23, le "violazioni", da intendersi quali "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato" consistenti, in ragione della peculiare attività svolta dall'azienda, in illeciti relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; reati di criminalità organizzata; reati societari; sicurezza sul lavoro; impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; reati tributari.

In via meramente esemplificativa, fra le condotte che possono essere oggetto di segnalazione in tema di "whistleblowing" possono ricomprendersi: comportamenti fraudolenti, illeciti (amministrativi, contabili, civili o penali, anche ai sensi del D.Lgs. 231/01) o comunque non etici di un dirigente aziendale, di un

dipendente o di un collaboratore; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne fanno attuazione; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea; comportamenti che rappresentano violazione del M.O.G.C. e delle procedure che ne costituiscono attuazione e/o delle Policy Anticorruzione e/o del Codice Etico e/o delle normative interne aziendali; comportamenti che costituiscono ipotesi di istigazione alla corruzione o determinano situazioni di conflitto d'interesse; condotte moleste o discriminatorie; reati che possano porre in pericolo la sicurezza, la salute e l'ambiente; condotte in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, all'azienda.

Ebbene, ciascuna azienda, al fine di monitorare e contenere il pericolo rappresentato dal possibile insorgere di danni patrimoniali, reputazionali e di eventuali sanzioni irrogate dalle Autorità, è tenuta ad implementare, all'interno del proprio sistema di gestione, lo strumento del "whistleblowing", predisponendo efficaci strumenti e criteri di segnalazione (interni o esterni all'azienda stessa), allo scopo ultimo di individuare e limitare con tempestività le ipotetiche fonti di danno.

Sul punto, l'azienda deve identificare specifici canali attraverso i quali debbano essere effettuate dette segnalazioni, tutelando e proteggendo il segnalante da eventuali condotte ritorsive perpetrate in suo danno, nel pieno rispetto della normativa di settore (sia nazionale che comunitaria).

Più nel dettaglio, a livello nazionale, la disciplina di riferimento è rinvenibile, da ultimo, nel D.Lgs. 24/2023 (cui si rinvia integralmente per quanto qui non espressamente rimarcato), ove si prescrive che le aziende dotate di modelli di organizzazione, gestione e controllo (M.O.G.C.) ai sensi del D. Lgs. 231/01 debbano avere l'obbligo di istituire appositi canali di segnalazione che consentano al "whistleblower" di denunciare condotte illecite o comunque violazioni del M.O.G.C., ritenuti dallo stesso quali fatti veri al momento della segnalazione e basati su elementi probatori precisi e concordanti dei quali sia venuti a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa.

Sempre la legge in questione impone alle aziende di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di prevenire il verificarsi di atti ritorsivi



Sicuri si può, si deve



o discriminatori, diretto o indiretti, nei confronti di questi per ragioni dipendenti, in via diretta o indiretta, dalla segnalazione effettuata.

Il D.Lgs. 24/2023 ha innovato l'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 ove ora si prevede che "2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, 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".

A livello comunitario, invece, la disciplina di riferimento è contenuta nella Direttiva UE 2019/1937, che dispone l'obbligo di approntare un sistema di segnalazione, provvisto di specifici canali di segnalazione per il "whistleblower" e tutela dei suoi dati personali.

Più nel dettaglio, non dev'essere resa nota, senza il suo espresso consenso, l'identità del segnalante (o qualsivoglia altra informazione da cui si possa giungere a ricavare l'identità di questi).

Lo strumento del "Whistleblowing" permette alla realtà aziendale di preservare un ambiente trasparente ed attento rispetto all'insorgere di eventuali illeciti, mirando a precisi obiettivi, fra cui a titolo esemplificativo: segnalare ed impedire condotte scorrette o che violino leggi e regolamenti; implementare canali di segnalazione efficienti e sicuri, proteggendo il "whistleblower" da possibili ritorsioni

e stimolandolo a denunciare gli atti illeciti appresi in maniera anonima.

Il “whistleblower” dev’essere protetto, infatti, da qualsiasi licenziamento o demansionamento effettuato in maniera ritorsiva o discriminatoria in conseguenza della propria segnalazione.

6.2. Canali di segnalazione e relative garanzie di riservatezza

I canali attraverso i quali effettuare le suddette segnalazioni devono sempre garantire la riservatezza del segnalante ed essere oggetto di adeguata comunicazione in azienda, secondo modalità connotate da sicurezza ed affidabilità.

In ossequio a quanto disposto dagli artt. 12 ess. del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

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 dalla 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.

Nell’ambito del procedimento penale, l’identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 239 c.p.p.

Nell’ambito del procedimento innanzi alla Corte dei Conti, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.



È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui all'articolo 2, comma 5, secondo periodo del D.Lgs. 24/23, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC nonché le Autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della L. 241/90 nonché dagli articoli 5 e ss. del D.Lgs. 33/2014.

Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti".

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno

2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/23, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalando dei principi di i e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE)



Sicuri si può, si deve

2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs. n. 24/23 e non è stato dato riscontro nei termini

previsti dagli articoli 5 e 8 del D.Lgs, n. 24/23 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

6.2.1. Canale di segnalazione interno

Ebbene, al fine di garantire la riservatezza del segnalante per le ragioni e con le modalità fin qui esposte, l'azienda deve predisporre, nel proprio sistema di gestione, almeno cinque principali canali interni di segnalazione, consistenti in:

1) Comunicazione da effettuarsi all'Organismo di Vigilanza, da inviarsi a mezzo e-mail su indirizzo istituzionale all'uopo creato dall'azienda: whistleblowing@amaru.it;

2) Missiva cartacea inviata a mezzo posta all'O.D.V. all'indirizzo Via Ss. Giacomo e Filippo n. 7 (c/o Studio Legale Conte) – 73100 Lecce. Salvo che il segnalante non voglia inviare la missiva in forma anonima, per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga 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, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno essere inserite in una terza busta che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione". Il Gestore della segnalazione, ricevuta la segnalazione e valutata ammissibile, qualora la stessa non sia resa in forma anonima, provvederà ad oscurare i dati identificativi del segnalante e protocollerà la segnalazione, assegnandole un numero progressivo che costituirà il codice identificativo. In questo modo, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente al Gestore della segnalazione.

3) Comunicazione in forma orale tramite linea telefonica o sistemi di messaggistica vocale al numero 329/3115623;

4) Su richiesta del soggetto segnalante, incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (non superiore comunque ai 10 giorni);

5) Segnalazione da recapitare in urne allo scopo collocate in azienda.

La segnalazione dev'esse possibilmente redatta su un format standard pubblicato dall'azienda sul proprio sito istituzionale.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma anonima, fermo restando l'auspicio che il segnalante intenda rivelare la propria identità (di cui deve, come detto, garantirsi la riservatezza), di modo da rendere più agevole la verifica dei fatti segnalati ed informare il segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti.

Per incoraggiare maggiormente l'attività di segnalazione, i relativi canali dovranno essere disponibili 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, oltre che nelle lingue utilizzate nelle diverse sedi dell'azienda e con testi esplicativi comprensibili (presentati in modo chiaro grazie a un'efficace strategia di comunicazione interna).

Le segnalazioni devono essere obbligatoriamente indirizzate ad almeno uno dei seguenti soggetti:

- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), nei limiti di quanto di propria competenza.
- Una volta ricevuta la segnalazione, l'O.D.V. o l'R.P.T.C. procede, con celerità, ad apposita attività ispettiva, svolgendo le opportune indagini in ordine alla veridicità ed all'entità dei comportamenti segnalatigli, ricorrendo, ove ritenuto necessario, anche all'apporto di professionalità esterne.

A tal scopo, l'O.D.V. o l'R.P.T.C. potrà, in via esemplificativa, prendere copia della documentazione afferente a quanto oggetto di segnalazione, procedere ad audit dei soggetti ritenuti coinvolti ed appurare l'effettiva operatività dei presidi attivi presenti nelle aree aziendali interessate.

Terminata la propria attività d'indagine, l'O.D.V. o l'R.P.T.C. assumerà le proprie determinazioni (fornendone adeguata motivazione) e, qualora dovesse riscontrare una violazione di legge, del M.O.G.C. o di altra procedura interna, dovrà

procedere ad individuare la carenza del relativo sistema di controllo interno e, successivamente, le opportune contromisure da attuare per prevenire il ripetersi della medesima problematica, dandone celermente comunicazione all'organo amministrativo affinché provveda, in concreto, ad adottare le dovute deliberazioni e valutare l'eventuale sussistenza di profili disciplinari e sanzionatori in capo ai soggetti ritenuti coinvolti.

6.2.2. Canale di segnalazione esterno

Il soggetto segnalante può procedere ad effettuare una segnalazione anche attraverso un canale esterno.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/23 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al riguardo, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna sul portale presente sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al capo III del D.Lgs. n. 24/23;

b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente

autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. L'autorità amministrativa competente svolge l'attività di cui al comma 1, lettere c), d), e), f) e g) del D.Lgs. n. 24/23 e garantisce, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:

- a) il numero di segnalazioni esterne ricevute;
- b) il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito;
- c) se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti di cui alla lettera b).

In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Ai sensi del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24", Per la trasmissione all'ANAC delle segnalazioni esterne effettuate in forma scritta il whistleblower dovrà avvalersi prioritariamente della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, compilando il modulo all'uopo predisposto.

In alternativa, le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma orale mediante servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità ovvero, su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale nonché nel rispetto delle linee guida adottate in materia dall'ANAC.

Le segnalazioni orali, oggetto di registrazione e successivo inserimento sulla piattaforma ANAC, avranno una durata non superiore a

15 minuti e potranno essere presentate esclusivamente nei giorni e nelle fasce orarie stabilite dall'Ufficio e rese note mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell'ANAC.

6.3. Tutele e misure di protezione in favore del segnalante

Esplicitati canali di segnalazione (interni ed esterni), in ossequio alle ulteriori tutele del segnalante riconosciute dalla normativa di settore, ai sensi degli artt. 16 e ss. D.Lgs. n. 24/23, le misure di protezione a salvaguardia del soggetto che effettua la segnalazione si applicano allorché ricorrono le seguenti condizioni: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del D.Lgs. n. 24/23.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al capo III del D.Lgs. n. 24/23 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Tale disposizione si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 24/23.

L'ente o il soggetto di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/23 che effettua la segnalazione non può subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui al menzionato art. 3 del D.Lgs. n. 24/23, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/23, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi di detto decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie citate nell'art. 17 del D.Lgs. 24/23 che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del medesimo D.Lgs., costituiscono ritorsioni:

- 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;



Sicuri si può, si deve

- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. L'autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate. Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonché di cui all'articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

I soggetti segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di



Sicuri si può, si deve

loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 24/23 sono nulli. I soggetti segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 24/23 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Non è punibile il soggetto segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. n. 24/23, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 24/23. Quando ricorra detta ipotesi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.



Sicuri si può, si deve

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/23;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del D.Lgs. n. 24/23, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3) del D.Lgs. n. 24/23, prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. n. 24/23 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle fo6.4. Conseguenze sanzionatorie in caso di violazione della normativa "whistleblowing"

Nell'ipotesi in cui il lavoratore dipendente abbia effettuato



Sicuri si può, si deve



segnalazioni infondate o comunque non veritiere si dovrà irrogare a questi la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di giorni 3.

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza a tutela del segnalante si dovrà applicare la sanzione del pagamento di una multa di euro 5.000,00, da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

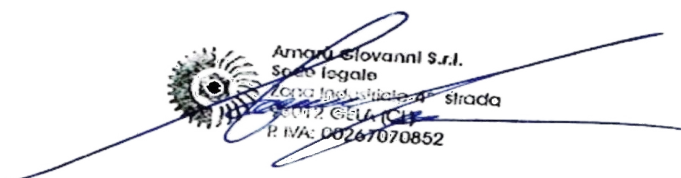
Tali violazioni sono comminate dall'organismo amministrativo sentito il parere dell'O.d.V..

Ai membri dell'organo amministrativo è vietato porre in essere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per ragioni connesse alla segnalazione.

Il contravventore sarà punito con la sanzione di euro 5.000,00, da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

Le violazioni ascrivibili ai membri dell'organo amministrativo sono decise ed irrogate dall'O.d.V.

F.to La Direzione



Amarù Giovanni S.r.l.
Sede legale
Zona Industriale 4^a Strada
93012 GELA (CL)
P.IVA: 00267070852