

Gestione Whistleblowing ai sensi della direttiva europea del 2019 fino al D.Lgs. 24/23

1. Premessa ed ambito di applicazione

La Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower" (in italiano "segnalanti"). A partire da questa data, le aziende e organizzazioni con più di 250 dipendenti sono obbligate a dotarsi di un sistema di segnalazione interno. Non solo: entrano in vigore nuove modalità di tutela dei dati sensibili raccolti così come serrate scadenze per la comunicazione con i segnalanti.

Oltre a rappresentare un obbligo di legge, la gestione del whistleblowing offre alle aziende l'opportunità di minimizzare i rischi di illeciti garantendo al contempo la massima trasparenza e integrità ai propri collaboratori interni ed esterni.

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

1. **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01 o violazioni del Modello 231**, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;
2. **illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto "Whistleblowing")** relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; d) sicurezza dei trasporti; e) tutela dell'ambiente; f) radioprotezione e sicurezza nucleare; g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; h) salute pubblica; i) protezione dei consumatori; j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. **atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea**, così come indicati nel Decreto "Whistleblowing";
4. **atti o omissioni riguardanti il mercato interno**, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di **imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società**, così come indicati nel Decreto "Whistleblowing";

2. La procedura di segnalazione interna

La procedura di segnalazione degli illeciti definisce i seguenti aspetti:

1. il soggetto segnalante (cd. «whistleblower»);
2. il contenuto delle segnalazioni;
3. le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
4. il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
5. la gestione delle segnalazioni;
6. le responsabilità del «whistleblower»;
7. gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
8. la conservazione documentale.

Chi propone la segnalazione deve essere testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo, oppure averne contezza tramite informazioni acquisite colleghi o collaboratori subordinati. La conoscenza della condotta illecita non deve essere il frutto di un'attività d'indagine personale, ma deve avvenire causalmente nel corso dell'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

La segnalazione deve concernere condotte illecite, che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, ed è formulata nel precipuo interesse dell'integrità della Società.

Le segnalazioni possono riguardare tra l'altro:

- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del modello ex art. 6 d. lgs. n. 231/2001 ss.mm.ii.;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti in ordine a fenomeni corruttivi;
- misure per la prevenzione della corruzione adottate.

La denuncia, scritta o orale, deve essere inviata all'indirizzo mail whistleblowing@vretigas.it, con garanzia di anonimato, letta esclusivamente dall'RPCT.

La segnalazione deve essere presentata in modo circostanziato e rispettare i seguenti criteri:

- descrizione dettagliata di tutti gli elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione delle funzioni svolte. È necessario, dunque, che le suddette condotte, pertanto, non devono riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi;
- essere presentata in buona fede e non avere un intento meramente ritorsivo nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di una condotta illecita.

3. La trasmissione della segnalazione

Nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceverà dal RPCT un numero di protocollo interno riferito esclusivamente alla procedura che verrà annotato in un apposito registro tenuto dall'tutore dell'anticorruzione.

Il numero di identificazione è necessario per monitorare l'avanzamento del procedimento di accertamento della segnalazione; interloquire con il RPCT rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Il modulo di segnalazione viene custodito in un archivio informatico protetto ed accessibile solo al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La segnalazione non produce effetti sulla responsabilità penale e disciplinare del «*whistleblower*» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 c.c..

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente infondate 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.

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.

Anche in tal caso, il canale consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

4. Il procedimento istruttorio

La procedura di gestione delle segnalazioni è improntata ai seguenti principi generali:

- gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un «*iter*» procedurale definito sotto il profilo delle garanzie procedurali e temporali;
- tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- salvaguardia del RPCT da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tracciabilità della procedura, con la possibilità per il segnalante di ottenere informazioni sullo stato di avanzamento della procedura.

Il RPCT una volta ricevuta la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante, informa della ricezione di tale segnalazione l'organismo di vigilanza.

In conformità alle linee guida ANAC sul tema, le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione delle fattispecie di cui all'art. 54-*bis* del d.l.gs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e non saranno trattate dal RPCT ma, in ogni caso, saranno trasmesse all'organismo di vigilanza per le opportune determinazioni

Nella fase istruttoria il RPCT - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime - verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisita la segnalazione avvia una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile, verranno chieste chiarimenti anche ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, in caso di evidente e manifesta infondatezza archivia la segnalazione ovvero, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente e alla Corte dei conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano un differimento dei termini di conclusione del procedimento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il dipendente può inviare la propria segnalazione all'Amministratore Unico della Società, che effettuerà le sue valutazioni e provvederà, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

5. Misure di protezione del segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, restando impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e garantisce, tramite l'attività dell'Amministratore Unico:

- la possibilità di adottare opportune azioni disciplinari contro chiunque attui o minacci di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione che comprende;
- la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione
- la possibilità di far valere anche in sede giudiziaria la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, ovvero nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa;
- la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - ii) il mutamento di funzioni;
 - iii) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - iv) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - v) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

6. Tutela della riservatezza del segnalante

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679», nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 ss.mm.ii. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Ai sensi dell'art. 12, d.l.gs. n. 24/2023 ss.mm.ii. è preclusa la divulgazione del segnalante senza il suo consenso espresso 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 GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies*, D.l.gs. n. 196/03 ss.mm.ii.

La riservatezza è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nel procedimento disciplinare: a) l'identità del 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; b) qualora la contestazione disciplinare 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 del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

7. Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC.

Il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.