



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

**REGOLAMENTO  
PER LA SEGNALAZIONE  
DI VIOLAZIONI  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 24/2023**

**C.D. WHISTLEBLOWING**

**1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E L'AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito la Direttiva Europea 2019/1937 sul c.d. Whistleblowing e disciplina la protezione e la riservatezza delle persone (informatori/segналanti/whistleblower) che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali, in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le "persone" cui il decreto fa riferimento sono dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e degli enti pubblici, lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti, liberi professionisti, volontari e tirocinanti che svolgono o prestano la loro attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, nonché azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

Le disposizioni del decreto si applicano quindi soltanto alle situazioni delle quali i sopra citati soggetti sono venuti a conoscenza nel loro contesto lavorativo, con esclusione pertanto di contestazioni o richieste legate ad un interesse personale o attinenti ai rapporti individuali di lavoro o alla sicurezza nazionale, restando comunque salva l'applicazione delle disposizioni di procedura penale.

Le segnalazioni hanno ad oggetto comportamenti, atti e omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, che possono consistere in illeciti amministrativi, civili, contabili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo; violazione di disposizioni nazionali ed europee relative ai diversi settori indicati dal decreto all'art. 2; atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea; atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

La tutela prevista dal decreto si applica non solo durante lo svolgimento del rapporto lavorativo, ma anche nel periodo di prova e quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato o è cessato, se le informazioni relative alle violazioni sono state acquisite in fase precontrattuale o nel corso del rapporto poi terminato.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al segnalante -ovverosia la persona fisica che segnala le informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo- anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalatore, che siano a questo legate da un rapporto affettivo stabile o di parentela, che lo assistono nel processo di segnalazione - c.d. "facilitatori"- o ai colleghi che abbiano con il segnalatore un rapporto abituale e corrente.



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

## 2. LA SEGNALAZIONE INTERNA

Il decreto prevede diverse tipologie di segnalazione (utilizzabili al verificarsi di determinate condizioni) ovverosia segnalazione interna (nell'ambito del contesto lavorativo), segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) e denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La Scuola Agraria del Parco di Monza ha attivato un proprio canale interno di segnalazione che garantisce, grazie all'adozione di specifiche misure tecniche, la riservatezza dell'identità della persona segnalante e della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è stata affidata al Direttore, che si è valutato essere dotato dei requisiti, della competenza e delle capacità richiesti dalla normativa per l'esercizio delle relative funzioni.

Le segnalazioni da parte di dipendenti, collaboratori, consulenti e organi amministrativi dirette al gestore devono essere effettuate in forma scritta, tramite comunicazione alla casella di posta elettronica [whistleblowing@monzaflora.it](mailto:whistleblowing@monzaflora.it), riservata alla gestione dei flussi di comunicazioni con il Direttore in relazione alle segnalazioni oggetto del presente regolamento e della normativa di riferimento e dotata delle misure tecniche idonee a garantirne la sicurezza, in termini di riservatezza e conservazione.

La segnalazione interna eventualmente presentata ad un soggetto diverso dovrà da questi essere trasmessa entro sette giorni al Direttore preposto, tramite la mail [whistleblowing@monzaflora.it](mailto:whistleblowing@monzaflora.it).



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

Le segnalazioni eventualmente attinenti la persona del Direttore andranno presentate all'Organismo di Vigilanza, soggetto esterno alla Scuola e da essa nominato in composizione monocratica, all'indirizzo e.mail [odv@monzaflora.it](mailto:odv@monzaflora.it). Al momento della segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riferite siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati, ovverosia le generalità del segnalante, la chiara, precisa, esauriente e circostanziata descrizione dei comportamenti e delle situazioni che si intendono segnalare, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno determinato le situazioni oggetto di segnalazione, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti segnalati e ogni informazione utile per l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione.

Il Direttore, in qualità di gestore della segnalazione, dovrà:

- dare alla persona segnalante avviso del ricevimento della segnalazione, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento;
- informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione circa il contenuto della segnalazione, al fine dell'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- informare l'Organismo di Vigilanza qualora le segnalazioni abbiano ad oggetto violazioni del Modello di gestione, organizzazione e controllo adottato dalla Scuola;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, svolgendo l'istruttoria necessaria, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- comunicare l'esito finale della segnalazione alla persona segnalante, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Scuola;
- presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- presentare denuncia alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

### **3. LA SEGNALAZIONE ESTERNA E LA DIVULGAZIONE**

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Per la gestione delle segnalazioni, l'ANAC ha adottato le Linee Guida, che sono pubblicate sul sito unitamente alle informazioni ed alle garanzie relative alla segnalazione ed all'elenco degli enti che forniscono misure di sostegno ai segnalanti.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

#### **4. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA E LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

Particolare attenzione è dedicata dal decreto in esame al tema della garanzia della riservatezza di quanto oggetto di segnalazione ed alla protezione dei dati personali ad essa relativi, nel rispetto del Regolamento Europeo 2016/279 (GDPR) e del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, successive modifiche ed integrazioni.



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

Sono infatti previste una serie di prescrizioni volte proprio a garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali.

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e tale protezione riguarda non soltanto il nominativo del segnalante ma anche l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione e tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione.

Tuttavia, nel caso specifico delle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p., che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Mediante comunicazione scritta è dato avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, sia nell'ipotesi di cui sopra che nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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

I soggetti che gestiscono i dati relativi alle segnalazioni rivestono la qualifica di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, forniscono idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni e adottano misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato e i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento Europeo 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

I gestori delle segnalazioni definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

## **5. MISURE DI PROTEZIONE: DIVIETO DI RITORSIONE**

Il dipendente e i soggetti cui si rivolge la normativa che, in buona fede, segnalano condotte illecite sono tenuti esenti da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelati in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette ed indirette, o ritorsioni aventi effetti sulle condizioni di lavoro e dettate da motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona segnalante o agli altri soggetti indicati dal decreto, ovverosia il facilitatore o i colleghi legati al segnalante da rapporti affettivi stabili o rapporti abituali e correnti.



CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE  
SPECIALIZZATO IN VERDE ORNAMENTALE

L'art. 17 del decreto riporta a titolo esemplificativo un elenco delle fattispecie riconducibili ad atti ritorsivi: il licenziamento, la retrocessione di grado o la mancata promozione; la sospensione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio; la sospensione della formazione; la coercizione, l'intimidazione, le molestie, la mancata conversione di un contratto a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media; pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Direttore e all'Organismo di Vigilanza, affinché ne valutino la fondatezza ed i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC, a cui è affidato il compito di accertare se siano conseguenti alla segnalazione di illeciti e di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria, così come l'adozione di tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine della cessazione della condotta posta in essere in violazione del decreto.

Le tutele non sono garantite quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.