

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE
SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING)**

Approvato dall'Assemblea dei Soci il 10/06/2024

1. Premessa.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, attua la direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione degli informatori (*Whistleblower*), ovvero di coloro che segnalano a enti per cui lavorano o con cui collaborano violazioni del diritto compiute da terzi (segnalati).

Lo scopo delle norme è di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e di prevenire la commissione dei reati. La direttiva UE ha come obiettivo la creazione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri utili ai potenziali *Whistleblower* e che li proteggano da eventuali ritorsioni.

Questo documento è redatto in conformità alle “Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate dall’autorità Nazionale Anti Corruzione con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, nonché del documento “Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati”, elaborata da Confindustria nell’ottobre 2023.

2. Scopo.

Il presente Regolamento disciplina gli elementi essenziali (contenuto) e le modalità (canali) di segnalazione di illeciti o di irregolarità commessi nell’ambito delle attività di PLT Costruzioni srl e si inserisce nelle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla società.

Scopo del Regolamento è individuare le modalità per la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrati nello svolgimento dell’attività lavorativa o nei rapporti con la PLT Costruzioni srl nonché le procedure di gestione di tali segnalazioni in applicazione della normativa cogente.

Lo scopo è altresì quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine il Regolamento fornisce al *whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione definendo i canali di comunicazione.

Resta fuori dall’ambito del presente Regolamento il procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla società, per il tramite delle funzioni deputate, all’esito dell’approfondimento effettuato sulla segnalazione.

3. Destinatari.

Le tutele del Decreto si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le

Regolamento per la Gestione segnalazione di illeciti e irregolarità
(*Whistleblowing*)

misure di protezione si applicano anche ai c.d. “facilitatori”, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

4. La segnalazione. Cosa è possibile segnalare?

La segnalazione può avere ad oggetto qualsivoglia condotta, comportamento, situazione anomala e/o illecita o percepita come tale dal segnalante.

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali come:

- ✓ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- ✓ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione.
- ✓ Violazioni di disposizioni normative europee come:
 - Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; 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 (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

5. Contenuto della segnalazione.

La segnalazione deve essere preferibilmente realizzata sull'apposito modello allegato al presente regolamento, reperibile sul sito internet della società nella sezione dedicata al *Whistleblowing* e presso le bacheche aziendali; tale segnalazione deve contenere tutti gli elementi indicati nel modulo e ritenuti necessari ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della medesima.

In particolare, devono risultare chiari, per consentire al Gestore di valutarne l'ammissibilità, i seguenti elementi:

- ✓ le generalità del segnalante con indicazione della qualifica o del rapporto giuridico con la Società e di un recapito cui il Gestore possa fornire riscontro ai sensi del successivo art. 7;
- ✓ la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- ✓ la descrizione della condotta e/o dell'evento;
- ✓ l'autore/i del fatto o comunque il soggetto/i implicati nell'evento, indicando i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione;
- ✓ eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- ✓ il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

Può essere utile allegare documenti, qualora disponibili, che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nel caso in cui la condotta e/o situazione anomala e/o illecita sia stata appresa da terzi, il segnalante dovrà fornire una ricostruzione della condotta o della situazione nonché gli elementi che consentano una verifica del fatto.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data. Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se conterranno gli elementi minimi indispensabili per verificare il fatto segnalato.

Non rientrano nelle segnalazioni indicate dalla normativa in esame i conflitti o le vertenze di natura interpersonale.

6. Quando è possibile segnalare?

Fermo restando quanto previsto nel paragrafo precedente rubricato "Destinatari", in questo paragrafo si chiarisce il momento in cui un soggetto, dipendente, dimesso o pensionato (ex dipendenti) o un potenziale collaboratore può effettuare una segnalazione:

- ✓ quando il rapporto giuridico è in corso;
- ✓ durante il periodo di prova;
- ✓ quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ✓ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

7. Descrizione del processo - Le segnalazioni.

La segnalazione potrà essere effettuata internamente all'azienda o esternamente tramite la piattaforma messa a disposizione dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Resta fermo il fatto che, qualora le

segnalazioni rientrano nell'ambito previsto dall' articolo 2, comma 1, lettera m) del D.lgs. 24/2023, da esse non potranno scaturire forme di ritorsione nei confronti del segnalante come da elenco dell'art. 17, comma 4 del D.lgs. 24/2023.

7.1 Canale di segnalazione interno.

La Società individua, con atto dell'Organo Amministrativo, un Gestore delle segnalazioni con le seguenti caratteristiche:

- a) È autorizzato al trattamento dei dati personali ed è quindi destinatario di una specifica formazione in materia di *privacy*;
- b) Riceve un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*.

La segnalazione interna potrà essere in forma scritta o orale (es. attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale) o tramite un incontro in presenza fissato in un tempo non superiore a 120 giorni dalla conoscenza dell'evento.

La segnalazione tramite canale interno viene trattata dal Gestore attraverso le linee telefoniche messe a disposizione dell'Ufficio o tramite indirizzo mail: segnalazioni@pltcostruzioni.it.

Nel caso in cui la segnalazione venga fatta a mezzo del servizio postale, gli uffici della Società preposti alla ricezione della corrispondenza ed al protocollo consegneranno direttamente al Gestore la busta pervenuta senza aprirla e senza protocollarla.

Il sistema di posta elettronica prevede che sia notificata al segnalatore la presa in carico della segnalazione mediante "avviso di ricevimento" rilasciato entro 7 giorni dalla ricezione e che sia fornito riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in caso di mancanza dell'avviso di ricevimento, i 3 mesi decorrono dall'ottavo giorno dalla data di presentazione della segnalazione.

Il tutto è tracciato a cura del Gestore aziendale *Whistleblowing*.

L'azienda adotta i canali di segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ex art. 4, co. 1, D. Lgs. 24/2023, a cui la procedura sarà comunicata a mezzo PEC fornendo un congruo termine per eventuali osservazioni.

7.2 Canale di segnalazione esterno.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>)

La segnalazione all'ANAC è prevista nei seguenti casi:

- ✓ il canale di segnalazione interno non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- ✓ il *Whistleblower* ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo,

- ✓ il *Whistleblower* ha fondato motivo 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;
- ✓ il *Whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'Autorità Anticorruzione dovrà dare riscontro al *Whistleblower* entro 3 mesi oppure, qualora ricorrano giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.

L'ANAC ha l'obbligo di trasmettere eventuali segnalazioni relative a violazioni esulanti dalle proprie attribuzioni alle competenti autorità, amministrative o giurisdizionali.

7.3 Divulgazioni pubbliche.

Il Decreto prevede anche la possibilità per il *Whistleblower*, in via residuale, di fare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le divulgazioni pubbliche sono possibili alle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto 24/2023 per gli enti pubblici e privati ossia ad esempio nei seguenti casi:

- ✓ nel caso di mancato riscontro delle segnalazioni interne ed esterne già effettuate;
- ✓ nel caso in cui vi sia il fondato motivo del segnalante, in caso di segnalazione esterna, di subire ritorsioni o che tale segnalazione possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

7.4 Obbligo di riservatezza.

Riguardo le segnalazioni, gli strumenti utilizzati e il personale formato nella gestione delle segnalazioni garantiscono la protezione della riservatezza:

- ✓ dell'identità del *Whistleblower*,
- ✓ della persona segnalata,
- ✓ di qualsiasi altra persona comunque menzionata nella segnalazione,
- ✓ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7.5 Tutela del segnalante. La gestione dei dati personali.

La Società garantisce al segnalante:

- ✓ la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante salvo i limiti previsti per il procedimento penale di cui all'art 329 c.p.p;
- ✓ il divieto di discriminazione e di ritorsione;

- ✓ la sottrazione al diritto di accesso di cui all'art. 5 D.Lgs. 33/2013 della segnalazione di qualsivoglia elemento atto ad identificarlo.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per espressa disposizione di legge o intervento dell'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Le suddette forme di tutela sono riconosciute anche nel caso di segnalazione anonima quando l'identità del segnalante venga appurata a seguito della gestione della segnalazione.

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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il Gestore della segnalazione è responsabile della corretta conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni.

Tale attività viene realizzata mediante strumenti informatici protetti da password ovvero mediante archivio cartaceo custodito con modalità tali da garantire la corretta conservazione dei dati.

La conservazione e archiviazione delle informazioni relative al processo di gestione delle segnalazioni deve essere effettuata in modo da consentire la agevole e sicura trasmissione in caso di avvicendamento nel ruolo di Gestore di diversi soggetti.

Al momento della nomina del Gestore, questi sottoscrive un documento che disciplini le modalità di conservazione e trasmissione dell'archivio al proprio successore, prevedendo l'obbligo contestuale di cancellare ogni informazione dai propri archivi informatici e di trasmettere tutte le credenziali di accesso agli stessi, che dovranno essere variate a cura del nuovo Gestore.

La documentazione inerente ciascuna segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

Ogni segnalazione resa oralmente va trascritta con il consenso del *Whistleblower*, il quale deve anche poter leggere e approvare quanto trascritto.

Qualora la violazione, la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del Decreto si applica quanto previsto dall'art. 20 del medesimo Decreto.

7.6 Tutela del segnalante. Divieto di ritorsioni.

È vietato qualunque 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 e

Regolamento per la Gestione segnalazione di illeciti e irregolarità
(*Whistleblowing*)

che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia in via diretta o indiretta un danno ingiusto.

L'art. 17, co. 4, contiene (a titolo indicativo e non esaustivo) un elenco di elementi che possono rappresentare 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;
- 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.

L'azienda garantisce protezione da atti ritorsivi anche a quei soggetti che, in ragione del legame qualificato con il segnalante, possono subire ritorsioni, come ad esempio facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro.

La norma prevede la nullità del licenziamento ritorsivo con diritto alla reintegra nel posto di lavoro.

7.7 Il facilitatore.

La medesima tutela di cui al paragrafo precedente è garantita al "facilitatore".

Nel decreto il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".

La norma, utilizzando il termine “assistenza”, fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell’ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore.

Tenuto conto che la ratio perseguita dal legislatore è quella di far emergere illeciti garantendo, fra l’altro, la libertà di espressione del segnalante anche mediante l’assistenza di altri soggetti, ne discende che la protezione debba essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della riservatezza. Ciò sia per quanto riguarda l’identità del facilitatore, sia con riferimento all’attività in cui l’assistenza si concretizza.

7.8 Attività di verifica della segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Gestore procede alla verifica che la segnalazione contenga i requisiti minimi necessari per essere accolta, richiedendo l’eventuale integrazione in caso di segnalazione incompleta o con informazioni mancanti.

Preliminarmente, il Gestore verifica che:

- a) il segnalante rientri fra i soggetti che possono effettuare una segnalazione ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (ammissibilità soggettiva);
- b) l’oggetto della segnalazione rientri fra gli illeciti che possono essere segnalati ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (ammissibilità oggettiva).

Se almeno una delle verifiche preliminari ha esito negativo, il Gestore dichiara inammissibile la segnalazione e ne dispone l’archiviazione senza svolgere attività istruttoria nel merito.

Se entrambe le verifiche preliminari hanno esito positivo, il Gestore procede all’analisi nel merito del contenuto della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, in particolare:

- ✓ audizione del personale segnalante;
- ✓ audizioni dei soggetti a cui si riferisce la segnalazione;
- ✓ audizione di soggetti dipendenti o terzi che possano essere a conoscenza dei fatti segnalati o fornire elementi utili alla verifica dei medesimi;
- ✓ acquisizione di documentazione inerente la segnalazione (documenti cartacei o digitali).

A tal fine, il Gestore può avvalersi del supporto e della collaborazione del Responsabile QHSE e all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Agenzia delle Entrate).

Nel caso in cui la segnalazione debba essere trasmessa ad altri soggetti per le opportune verifiche - ad eccezione del caso di invio alle Autorità Competenti - dovranno essere oscurati i dati identificativi del segnalante.

Il Gestore non è tenuto ad informare il segnalato non appena ricevuta la segnalazione che lo riguarda.

Successivamente, tale eventuale comunicazione deve tenere in debito conto le esigenze istruttorie connesse all'approfondimento della segnalazione.

Il segnalato deve essere informato del contenuto della segnalazione – nei suoi tratti fattuali essenziali e omettendo i riferimenti al Segnalante o ad altre persone fisiche – allorché egli si presenti - su invito del Gestore o su sua richiesta – per rilasciare dichiarazioni.

Qualora, all'esito della verifica, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore provvederà a comunicare immediatamente l'esito dell'accertamento agli organi preposti interni (organo amministrativo ed organo di controllo), affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Non spetta al soggetto individuato come Gestore della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno dell'azienda.

Spetterà dunque agli organi preposti interni, eventualmente.

- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di PLT Costruzioni.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

In ogni caso il *whistleblower* è informato dell'esito della segnalazione a cura del Gestore nei termini di cui al paragrafo 7.1.

7.9 Responsabilità del *Whistleblower*.

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione mendace o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento quali segnalazioni palesemente opportunistiche e/o compiute al solo scopo

di danneggiare il denunciato od altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7.10 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i soggetti, a qualsiasi titolo coinvolti nel processo di gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze, qualora vengano a conoscenza di fatti, comportamenti o situazioni eccezionali che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto 231 o comunque qualsiasi altro evento inusuale, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste nel modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, alle funzioni a vario titolo coinvolte, di comunicare periodicamente il rispetto delle regole comportamentali sancite nella presente procedura nello svolgimento dei compiti assegnati.

Ogni modifica al presente documento deve essere preventivamente sottoposta all'Organismo di vigilanza che ne valuterà l'adeguatezza e la coerenza rispetto alle disposizioni del Decreto.

8. Fonti normative.

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

Legge 30 novembre 2017 n. 179;

D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

Direttiva UE 23 ottobre 2019, n. 2019/1937;

Linee Guida ANAC 12 luglio 2023;

“Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati”, Confindustria, ottobre 2023.