



CASA & ASSOCIATI

Il D.lgs. 24/2023: la segnalazione
di illeciti sul luogo di lavoro (c.d. whistleblowing)

«WHISTLEBLOWER»

Cosa disciplina il decreto legislativo n.24 del 2023?

Il d.lgs 24/2023 (**decreto whistleblowing**), in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, disciplina la protezione delle persone (segnalanti) 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 in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. disciplina whistleblowing).

Chi sono i destinatari della normativa?

I Destinatari della disciplina sono sia i soggetti pubblici sia i soggetti privati.

I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese in house (anche se quotate).

Focus: soggetti privati destinatari delle disposizioni del d.lgs. 24/2023

I soggetti del **settore privato** sono quelli che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione delle norme UE relative a servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la **media di 50 lavoratori subordinati**;
- sono **dotati di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

Focus: calcolo dei dipendenti – la posizione di ANAC

Per quanto concerne il calcolo dei lavoratori, le linee guida di ANAC sanciscono che gli enti dovrebbero far riferimento alla **media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre dell'anno precedente, contenuta nelle visure camerali**. In tal caso, il computo avverrebbe “per teste”, ossia terrebbe in conto il numero complessivo di addetti impiegati dall'ente nel corso dell'ultimo anno, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro.

Cosa s'intende per «segnalazione»?

La segnalazione è la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle **violazioni** di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Perché fare una segnalazione?

Le segnalazioni effettuate in buona fede e nell'interesse del bene comune possono permettere alla Società di individuare per tempo e porre rimedio a comportamenti illeciti e/o ad azioni non regolari che possono danneggiare la Società medesima o terzi.

Ma violazioni di quali disposizioni???

Possono essere segnalati **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in illeciti, condotte illecite, atti od omissioni, e violazioni:**

- di specifiche normative nazionali e/o dell'Unione europea;
- dei modelli di organizzazione e gestione di cui al d.lgs 231/2001;
- di condotte rilevanti ai sensi del medesimo decreto.

Sono **escluse** dall'ambito di applicazione della disciplina le segnalazioni:

- legate a un **interesse personale** del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinati (*es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica*);
- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- relative a **violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali**, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (*es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente*).

La segnalazione deve avere ad oggetto violazioni già verificatesi??

Le segnalazioni rilevanti ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 24/2023 possono attenersi a:

- violazioni commesse;
- violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- fondati sospetti aventi ad oggetto:
 - a. violazioni commesse;
 - b. violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- gli elementi relativi a condotte volte ad occultare tali violazioni.

Chi può fare la segnalazione?

Il segnalante può essere:

- lavoratore subordinato;
- lavoratore autonomo (es: agente, rappresentante commerciale, prestatore d'opera);
- lavoratore o collaboratore che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- libero professionista e consulente;
- volontario e tirocinante anche se non retribuito;
- azionista e soggetto con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate di fatto.

Quali sono i canali di segnalazione?

- a) canale interno all'ente;
- b) canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la divulgazione pubblica.

Canale interno di segnalazione

Canale interno di segnalazione - premessa

I canali di segnalazione interna devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Canale interno di segnalazione – modalità di effettuazione della segnalazione

Per quanto concerne il canale interno, le segnalazioni possono essere effettuate:

a) in forma scritta: analogica (lettera raccomandata) o con modalità informatiche (**piattaforma online**);

b) in forma orale: attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che dev'essere fissato entro un tempo ragionevole.

E' possibile effettuare segnalazioni via mail o via p.e.c.?

Con particolare riferimento allo strumento informatico, le Linee Guida dell'ANAC, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, **escludono espressamente che la posta elettronica ordinaria e la PEC siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza**. Pertanto, l'unico strumento **informatico** adeguato è da individuarsi nella **piattaforma on-line**.

Canale interno di segnalazione nell'ambito dei gruppi societari (<250 dipendenti)

Il Decreto ha previsto, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato - nell'ultimo anno - una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, la facoltà di condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

Lo scopo di tale previsione è quello di consentire agli enti di piccole/medie dimensioni (siano essi entità giuridiche appartenenti a un medesimo gruppo o enti e organizzazioni privi di legame tra loro) di semplificare gli adempimenti e di contenere i costi.

L'ANAC ha precisato che, nel caso in cui più soggetti privati decidano di affidare a uno stesso soggetto (esterno) la gestione delle segnalazioni, *“è necessario garantire che ciascun ente acceda esclusivamente alle segnalazioni di propria spettanza tenuto anche conto della attribuzione della relativa responsabilità. Pertanto, dovranno essere adottate misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun ente abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza”*.

Canale interno di segnalazione nell'ambito dei gruppi societari (<250 dipendenti) – segue

Gli enti che vogliono condividere il canale di segnalazione dovranno stipulare accordi/convenzioni tra loro, nei quali definire i termini della gestione in forma associata delle segnalazioni, che deve comunque avvenire *“senza pregiudicare l'obbligo di garantire la riservatezza, di fornire un riscontro e di gestire la violazione segnalata”*.

Tali accordi/convenzioni potranno prevedere e disciplinare, tra le diverse misure e a titolo meramente esemplificativo:

- le modalità di funzionamento del canale di segnalazione condiviso;
- le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali;
- le misure tecniche e organizzative adottate affinché il canale garantisca la riservatezza nell'ambito della segnalazione;
- le misure tecniche e organizzative adottate affinché il canale di segnalazione garantisca a ciascun ente di accedere alle sole segnalazioni che lo riguardano;
- il soggetto destinatario delle segnalazioni e i relativi compiti e poteri;
- le procedure per il ricevimento delle segnalazioni;
- il processo di gestione della segnalazione.

In ogni caso, ciascun ente avrà il compito di:

- assicurare ai propri dipendenti un'adeguata formazione sulla normativa whistleblowing e sul concetto di “segnalazione” (anche attraverso esempi concreti), sul corretto utilizzo del canale e sulle sanzioni in caso di violazioni;
- informare (anche attraverso il sito internet) dell'esistenza del canale;
- conservare in modo adeguato la documentazione inerente alla segnalazione.

In sintesi: *step* per il corretto funzionamento del canale interno di segnalazione

- 1)** Istituzione di idoneo canale interno, sentite le rappresentanze sindacali, garantendo - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta/menzionata, del contenuto della segnalazione;
- 2)** nominare e formare personale interno autonomo e dedicato ai fini della gestione del canale, oppure nominare personale esterno autonomo e formato;
- 3)** fornire informazioni in modo chiaro e accessibile sulle procedure, sui canali, sui presupposti per effettuare la segnalazione interna ed esterna.

N.B. se l'ente è dotato di sito internet, le informazioni potranno essere inserite in un'apposita sezione dedicata.

Canale esterno di segnalazione

Canale esterno di segnalazione - premessa

Il decreto prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale 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.

Quando si può ricorrere al canale esterno di segnalazione (gestito da ANAC)?

Si può ricorrere al canale esterno di segnalazione (gestito da ANAC) in presenza di una delle seguenti condizioni:

- 1) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure il canale interno non è attivo / non è conforme al decreto;
- 2) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 3) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che:
 - non sarà dato efficace seguito alla segnalazione;
 - sussista il rischio di ritorsione;
- 4) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Divulgazione pubblica - premessa

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le condizioni per poter effettuare la segnalazione tramite divulgazione pubblica

- Ad una segnalazione interna, a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti, abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Denuncia all'autorità giudiziaria

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

Gestione della segnalazione e tutele per il segnalante

Il gestore delle segnalazioni

La gestione del canale di segnalazione interno può essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa;
- a un ufficio interno all'impresa;
- a un soggetto esterno.

Tali soggetti (detti «**gestori**») devono essere dotati di autonomia (imparzialità/indipendenza) e specificamente ed adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni.

«Tappe» per la gestione della segnalazione

Entro **7 (sette) giorni** dalla presentazione della segnalazione il gestore della segnalazione rilascia alla persona segnalante un «**avviso di ricevimento della segnalazione**».

Entro i successivi **3 (tre) mesi**, il predetto gestore tratta la segnalazione dando riscontro alla persona segnalante sul seguito che verrà dato alla segnalazione ricevuta. Ossia:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

Durante la trattazione della segnalazione, il gestore delle segnalazioni può attivare o mantenere interlocuzioni con la persona del segnalante e può chiedere precisazioni o integrazioni sulla segnalazione.

Quali sono le tutele per il segnalante (e per i soggetti ad esso assimilati)?

Le tutele previste dal d.lgs. 24/2023 in favore del segnalante sono le seguenti:

- **l'obbligo di riservatezza della sua identità:** il divieto di rivelare l'identità del *whistleblower* è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, la sua identificazione;
- **il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti:** il Segnalante non può subire alcuna ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.**

Cosa costituisce «ritorsione»?

Costituiscono ritorsioni (a titolo esemplificativo):

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

Le misure di protezione si applicano solo al segnalante?

Ai sensi dell'art. 3, co. 5, del D.lgs. n. 24/2023, le misure di protezione si applicano, oltre che al segnalante, anche:

- al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che **sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**;
- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto;
- agli **enti di proprietà della persona segnalante** o per i quali il medesimo lavora, nonché agli enti che **operano nello stesso contesto lavorativo** del segnalante.

Condizioni perché si applichino le misure di protezione

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, 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 del d.lgs. 24/2023;**
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata **sulla base di quanto previsto dal capo II del d.lgs. 24/2023.**

Cosa succede in caso di segnalazione falsa o calunniosa?

Il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile (per lo stesso titolo) per dolo o colpa grave.

In entrambe le predette ipotesi, alla persona segnalante o denunciante potrà essere irrogata una **sanzione disciplinare**.

Rinunce e transazioni

Non sono validi *in primis* gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge. Analogamente, non è consentito imporre al *whistleblower*, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto (tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste).

Occorre tuttavia precisare che quanto sopra detto non vale invece per le rinunce e transazioni sottoscritte in sedi protette (giudiziarie, amministrative sindacali).

Il segnalante e gli altri soggetti tutelati, infatti, possono validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se **ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c.** (i.e. commissione di conciliazione ecc.).

Aspetti privacy

Premessa

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il trattamento dei dati personali delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, occorre prestare particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy), affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Inquadramento dei trattamenti dipendenti dal ricevimento e della gestione di una segnalazione

Il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente **un trattamento dei dati personali**:

- di natura comune, di natura particolare (ex “dati sensibili”) e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati;
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina whistleblowing la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento;
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
- che, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, **c.d. DPIA**;
- rispetto al quale, l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.

Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna – titolari e contitolari del trattamento

Il Decreto individua i ruoli ai fini della normativa data protection degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni.

Quanto agli enti che attivano il canale interno, essi effettuano i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di **titolari del trattamento**. È, pertanto, sull'ente interessato che, in via generale, ricade la responsabilità di tali trattamenti e, in particolare, della loro conformità alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

In caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, gli enti interessati dalla condivisione trattano i dati in qualità di **contitolari del trattamento**. Ai fini del trattamento congiunto, pertanto, i contitolari sono tenuti a stipulare un accordo interno che, in maniera trasparente, disciplini le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi derivanti dalla normativa *privacy* e rifletta adeguatamente i ruoli e i rapporti con gli interessati.

Ruoli privacy nel canale di segnalazione interna – responsabili del trattamento e soggetti autorizzati

Quando l'ente affida - tutta o in parte - la gestione del canale di segnalazione a un soggetto esterno alla sua organizzazione (es. fornitore della piattaforma), quest'ultimo tratta i dati in qualità di **responsabile del trattamento**.

L'esecuzione dei trattamenti da parte dei responsabili del trattamento dev'essere disciplinata da un contratto o da altro atto giuridico - tra il titolare/i contitolari e il responsabile stesso - stipulato in forma scritta e recante, tra l'altro:

- le caratteristiche del trattamento affidato al responsabile, con particolare riguardo alla natura, alle finalità e alla durata del trattamento, al tipo di dati personali e alle categorie di interessati;
- gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento;
- le istruzioni per il trattamento dei dati da parte del responsabile.

Quanto alle persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, esse trattano i dati in qualità di **soggetti autorizzati al trattamento** e, pertanto, possono trattare i dati solo se espressamente autorizzati e previamente istruiti in tal senso dal titolare ovvero dal responsabile.

Garanzie per i trattamenti conseguenti alle segnalazioni

- **Trasparenza:** i titolari del trattamento devono rendere ex ante ai possibili interessati un'idonea informativa sul trattamento dei dati personali, recante, tra le altre, le informazioni su: i) il titolare del trattamento e i relativi dati di contatto; ii) la finalità del trattamento; iii) la base giuridica del trattamento; iv) le modalità del trattamento; v) l'ambito del trattamento e i soggetti cui sono comunicati i dati, vi) il periodo di conservazione dei dati personali. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tale informativa può essere fornita in allegato alla procedura whistleblowing, mediante la pubblicazione di documenti informativi o in un'apposita sezione dell'applicativo informatico utilizzato per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- **limitazione delle finalità:** le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- **minimizzazione dei dati:** i dati manifestamente non utili alla trattazione di una specifica segnalazione non siano raccolti o, in caso di raccolta accidentale, siano prontamente cancellati;
- **limitazione della conservazione:** le segnalazioni e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura;
- **integrità e riservatezza:** individuazione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia;
- **privacy by design e privacy by default:** impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (*privacy by design*) e di assicurare che per impostazione predefinita (*privacy by default*) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti;
- **riservatezza:** le LLGG prescrivono di garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna dell'ente e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità - sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

Sanzioni

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC sono le seguenti:

- a) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso, responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) **da 10.000 a 50.000 euro** quando ANAC accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) **da 500 a 2.500 euro**, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

Obblighi informativi

Premessa

Il Decreto prevede che vengano messe a disposizione della persona segnalante informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, interne o esterne.

A tal fine, deve essere garantita un'adeguata informativa (c.d. **policy whistleblowing**) in ordine all'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne, nonché alle procedure adottate, a tal fine, dall'ente.

In particolare, tali informazioni devono essere esposte, ad esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le persone (ivi comprese quelle che, pur non essendo presente fisicamente nei luoghi di lavoro, sono legittimate a effettuare segnalazioni di whistleblowing) nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente e, laddove implementata, della piattaforma informatica.

Contenuto policy whistleblowing

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la **policy whistleblowing** dovrà contenere:

- i soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;
- i soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto;
- le violazioni che possono essere segnalate;
- i presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- le indicazioni sul canale di segnalazione implementato dall'impresa (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso), nonché quello esterno gestito da ANAC;
- le procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una segnalazione (a titolo esemplificativo, gli elementi che la segnalazione deve contenere);
- i soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;
- le attività che, una volta correttamente effettuata la segnalazione, devono essere svolte dal soggetto che ha ricevuto e che gestisce la segnalazione;
- le tutele riconosciute dal Decreto al segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione ai sensi dell'art. 3;
- le condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità del segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dall'art. 20 del Decreto;
- il sistema sanzionatorio adottato dalla Impresa e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto.

Whistleblowing e modello di organizzazione, controllo e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 (MOCG 231)

Indicazione dei canali di segnalazione

In ragione di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, risulta necessario aggiornare il MOCG 231, valutando anzitutto la possibilità di adeguamento dei canali precedentemente attivati - in attuazione della precedente disciplina di cui alla Legge 179/2017 – e delle relative procedure interne, in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

In particolare, sarà necessario aggiornare il Modello con **l'indicazione dei canali di segnalazione interna adottati dall'ente**, avendo cura di esplicitare: i) il riferimento al divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione come richiamato dalla norma; ii) il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.

Integrazione sistema disciplinare

Inoltre, sarà necessario **integrare il sistema disciplinare del MOCG 231**, considerato che la normativa whistleblowing richiede che venga adeguato **prevedendo sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni** per le quali, come visto nel paragrafo precedente, l'ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie.

Pertanto, occorrerà anzitutto valutare se le misure già previste nel sistema disciplinare risultino adeguate e sufficienti a sanzionare le violazioni indicate dalla nuova normativa whistleblowing. In particolare, si tratta delle seguenti fattispecie:

- la commissione di qualsiasi ritorsione in danno del segnalante;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, il Decreto prevede che debbano essere previste sanzioni disciplinari da irrogare qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Funzionamento della piattaforma realizzata da «*Globaleaks*»

segnalazioni Whistleblowing

Piattaforma per le segnalazioni interne ai sensi del D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

[Accedi](#)

[Informativa Privacy](#)

Powered by [GlobaLeaks](#)

Scegli un canale di segnalazione:

Segnalazione scritta



Segnalazione vocale



Segnalazione scritta



- 1 Informativa
- 2 Informazioni Preliminari
- 3 Segnalazione
- 4 Identità

Informativa sulle modalità di segnalazione *

Mediante questa piattaforma soggetti interni o esterni legati all'Ente da rapporti di lavoro o d'affari possono segnalare ai sensi del D.lgs. 24/2023 condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. Resta ferma la possibilità di rivolgersi all'autorità giudiziaria o contabile ed alle altre autorità competenti secondo quanto previsto dalla legge.

Potenziali segnalanti

Segnalazione scritta



- 1 Informativa 2 Informazioni Preliminari 3 Segnalazione 4 Identità

Che tipo di rapporto hai con l'Ente *

Dipendente

← Precedente

Successivo →

Segnalazione scritta



- 1 Informativa 2 Informazioni Preliminari **3 Segnalazione** 4 Identità

Si informa che le segnalazioni riguardanti le seguenti tematiche non rientrano nella Reporting Policy dell'azienda e saranno ritenute inammissibili:

- Disaccordi su questioni relative alle politiche e alle decisioni gestionali
- Problemi personali e disaccordi con colleghi o capi divisione
- Voci (chiacchiere)

Desidero: *

- Inviare una segnalazione scritta.
- Incontrare di persona i soggetti incaricati di trattare la segnalazione per esporre oralmente i fatti.
- Inviare una segnalazione riguardante il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni.

Descrivi in poche parole la tua segnalazione. *

Segnalazione scritta



1 Informativa

2 Informazioni Preliminari

3 Segnalazione

4 **Identità**

Vuoi fornire i tuoi dati identificativi? *

Sì

No

Nome e Cognome *

Metodo di contatto alternativo *

Preferisco essere contattato esclusivamente tramite questa piattaforma

Indirizzo email

Numero di telefono

[← Precedente](#)

Invia

Grazie per l'attenzione!