

STUDIO PICCO

CONSULENZA TRIBUTARIA - DEL LAVORO - REVISIONE CONTABILE

ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI

Codice fiscale e partita I.V.A. 01177950993

Genova, 16 novembre 2023

CIRCOLARE N. 16/2023

Alla rispettabile clientela

Oggetto: Whistleblowing – attivazione canali segnalazione illeciti.

In relazione alla norma in oggetto si segnala che dal 17/12/2023 i soggetti privati che:

- hanno occupato in media nell'anno 2022 più di 50 dipendenti

e/o

- hanno adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (questi ultimi indipendentemente dal numero degli occupati),

devono istituire apposito canale di segnalazione per la denuncia, da parte dei propri dipendenti e collaboratori, di illeciti di “interesse generale” costituenti irregolarità di natura civile, penale, amministrativa e contabile.

Detto canale deve garantire la riservatezza e/o anonimato del soggetto che segnala la supposta irregolarità e nei confronti del quale l'azienda deve astenersi da qualsiasi atto ritorsivo.

Entro il termine di cui sopra il datore di lavoro dovrà:

- 1) attivare uno o più canali di segnalazione affidando la gestione a soggetti interni specificatamente formati, o esterni all'azienda di provata professionalità.
- 2) definire le procedure di segnalazione riguardo alla forma, contenuto e tempi di risposta.
- 3) portare a conoscenza del personale le modalità di segnalazione di eventuali irregolarità, come sopra indicate.

Si allega a maggior chiarimento sunto delle linee guida predisposte dall'ANAC, che riporta anche le gravose sanzioni conseguenti all'inadempimento.

Si resta a disposizione, cordiali saluti.

Studio Picco


Whistleblowing: Linee guida di Anac

Diritto e Pratica del Lavoro, n. 32-33, 9 settembre 2023, p. III

Commento alla normativa Luca Barbieri e Aurora Mamprin - ArlatiGhislandi e AGStudieRicerche

▫ Scarica versione PDF

Riferimenti

Del. 12-07-2023, n. 311, epigrafe

D.Lgs. 10-03-2023, n. 24, epigrafe

Il presente approfondimento pone l'attenzione sulle nuove regole del c.d. "whistleblowing" tenuto conto delle Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto comunitario e domestico, offrendo indicazioni, anche di natura procedurale circa la presentazione e gestione di segnalazioni interne con riguardo all'impianto normativo delineato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 per gli enti del settore privato.

Con Delibera 12 luglio 2023, n. 311, l'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) ha approvato le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto comunitario e domestico, offrendo indicazioni, anche di natura procedurale, circa la presentazione e gestione di segnalazioni interne ed esterne.

Considerate l'ampiezza e la complessità del documento in esame, circa il quale l'Anac si riserva peraltro di adottare eventuali successivi atti d'indirizzo e del quale, almeno in questa sede, non è possibile sia offerta una disamina di dettaglio in ogni parte, con il presente intervento s'intende dare rilievo alle sole precisazioni riguardanti l'impianto normativo delineato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che riguardino gli enti del settore privato, escludendo:

- le disposizioni che regolano il funzionamento del canale di segnalazione esterna nonché gli orientamenti resi al riguardo dall'Anac al par. 3.2 della Parte Prima e nella Parte Seconda delle Linee guida. A tal proposito, è comunque opportuno precisare che il segnalante può effettuare la segnalazione ricorrendo al canale di segnalazione esterna nelle ipotesi di cui all'art. 6 del citato D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.^[1] Pertanto, del funzionamento di tale canale di segnalazione l'ente del settore privato è comunque tenuto ad offrire precise indicazioni, indicando le condizioni e le circostanze che ne consentono l'utilizzo nonostante il contesto lavorativo nel quale il segnalante ha raccolto le informazioni contenute nella segnalazione sia appunto di un ente del settore privato; analogamente dicasi con riguardo alla divulgazione pubblica^[2], che costituisce un'ulteriore modalità di segnalazione contemplata dal citato decreto legislativo;
- quanto disposto in tema di denuncia all'Autorità giudiziaria nonché le precisazioni rese al riguardo dall'Anac al par. 3.4 delle menzionate Linee guida;
- un'analisi degli effetti che le disposizioni introdotte in forza del testé richiamato D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 riflettono sul Modello di organizzazione e gestione (MOG) eventualmente adottato dall'ente in ossequio al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Ove non diversamente precisato, ogni riferimento contenuto nel presente intervento deve intendersi volto al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Ambito soggettivo di applicazione

Enti del settore privato destinatari della disciplina dettata dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Il presente paragrafo prende in esame le disposizioni dettate dall'art. 3, comma 2 con riferimento agli enti del settore privato con riferimento ai quali trova applicazione il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Al fine di un ordinato esame dell'ambito d'applicazione del testé richiamato decreto legislativo, è possibile operare una ripartizione in base a:

- i limiti dimensionali dell'ente;
- l'applicabilità allo stesso di specifiche norme comunitarie e nazionali.

In via preliminare, è opportuno precisare che la **media dei lavoratori occupati** dall'ente - e in ragione della quale, come detto, la legislazione vigente prescrive obblighi differenziati - è determinata con riferimento all'anno solare che precede l'anno in corso. Stando alle indicazioni offerte dall'Anac, il primo anno da considerare è quello che precede l'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 2023 (30 marzo 2023). Inoltre, la media occupazionale di un ente privato, calcolata comprendendo nel computo sia i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che determinato^[3], è quella determinata al 31 dicembre dell'anno che precede l'anno in corso ed è evincibile dalla visura camerale.

Fermo restando quanto sopra precisato in tema di media occupazionale, si consideri che:

1) ove trattasi di un soggetto del settore privato che nell'ultimo anno abbia occupato, in media, almeno 50 lavoratori subordinati, la segnalazione - interna od esterna - effettuata dal segnalante così come la divulgazione pubblica o la denuncia sono ammesse quando le informazioni afferiscano alle violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), n. 3), 4), 5) e 6);^[4]

2) nell'ipotesi in cui il soggetto del settore privato rientri nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B^[5] e II^[6] dell'allegato al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, la segnalazione - interna od esterna - effettuata dal segnalante così come la divulgazione pubblica o la denuncia sono ammesse, a prescindere da qualsivoglia requisito dimensionale, quando le informazioni riguardino le sole violazioni di cui ai numeri 3), 4), 5) e 6) dell'art. 2, comma 1, lett. a);^[7]

3) nel caso in cui, prescindendo dal raggiungimento della media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il soggetto del settore privato *i)* rientri nell'ambito d'applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ^[8] e *ii)* adotti un MOG ai sensi del testé citato decreto, è ammessa la sola segnalazione interna che riguardi:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del testé citato decreto legislativo;^[9]
- violazioni del MOG eventualmente adottato dall'ente, diverse dalle violazioni individuate dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 3), 4), 5) e 6);^[10]

4) quando il soggetto del settore privato *i)* che rientri nell'ambito d'applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, *ii)* che abbia adottato un MOG ai sensi del medesimo decreto legislativo e *iii)* che nell'ultimo anno abbia occupato, in media, almeno 50 lavoratori subordinati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sono ammesse qualora le informazioni afferiscano a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del testé citato decreto legislativo;
- violazioni del modello di organizzazione eventualmente adottato dall'ente;
- violazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), n. 3), 4), 5) e 6).^[11]

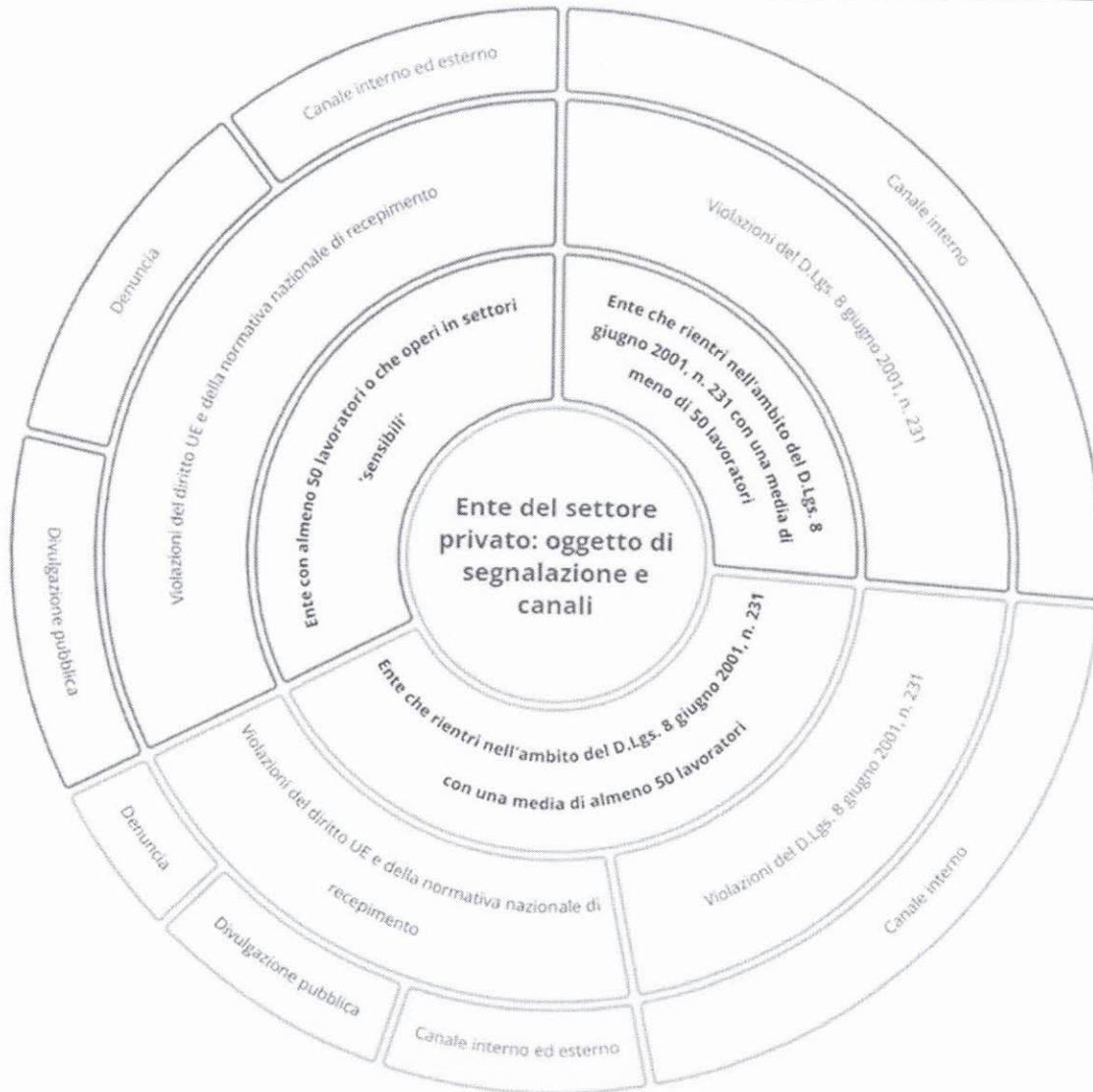


Figura 1.

Enti del settore privato destinatari della disciplina ex D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Quadro di sintesi

Soggetti tutelati dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Con riguardo al novero dei soggetti tutelati dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che peraltro risulta significativamente ampliato rispetto a quello individuato dal previgente impianto normativo, l'Anac ha precisato che se il segnalante è la «persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo»^[12] e se per «contesto lavorativo» devono intendersi «le attività lavorative o professionali, presenti o passate (...), attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile»^[13], il novero delle **persone fisiche che possono effettuare una segnalazione** - interna o esterna - ricomprende i soggetti di cui all'art. 3, comma 3. Trattasi, come noto, di:

a) lavoratori subordinati di un ente privato, anche quando sia stato instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato o accessorio o l'attività di lavoro sia svolta in regime di somministrazione, dal momento che l'art. 3, comma 3, lett. c) opera un rinvio alle tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;

b) lavoratori autonomi^[14], quando svolgano l'attività lavorativa presso un ente privato così come a beneficio di un soggetto appartenente al settore pubblico;

c) liberi professionisti;

d) collaboratori coordinati e continuativi, anche quando il rapporto di collaborazione sia organizzato dal committente;^[15]

e) azionista dell'ente, che può effettuare la segnalazione quando sia venuto a conoscenza delle violazioni di una norma comunitaria o domestica od ancora di una disposizione del MOG nell'esercizio dei diritti di cui questi è titolare in base al ruolo di azionista;

f) coloro che esercitano le funzioni di amministrazione dell'ente, direzione, controllo e vigilanza^[16] di esso o di rappresentanza, anche nell'ipotesi in cui queste siano esercitate di fatto;

g) coloro che abbiano instaurato un rapporto di agenzia o di rappresentanza commerciale;

h) volontari e tirocinanti;

i) lavoratori occasionali.^[17]

Il sistema di protezione è altresì posto a tutela di coloro che, in forza di un contratto stipulato con un soggetto di diritto privato realizzino un'opera o rendano un servizio a favore di un terzo.^[18]

I soggetti di cui all'elenco che precede sono destinatari del regime di protezione disciplinato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 anche quando le informazioni che formano oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia siano state acquisite:

- durante il periodo di prova;
- in vigenza del rapporto contrattuale instaurato e che al momento dell'effettuazione della segnalazione risulti essere risolto;
- nella fase di selezione o precontrattuale, cioè quando un rapporto giuridico non sia (ancora) instaurato.

A differenza della previgente disciplina, l'art. 3, comma 3, estende le tutele che possono essere invocate dal segnalante anche nei confronti:

- del **facilitatore**, cioè di colui che, operando nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, abbia a questi prestato assistenza, fornendogli consulenza o sostegno. Sia il facilitatore che l'attività da questi svolta in termini di assistenza al segnalante sono tutelati anche sul piano della riservatezza.

Il facilitatore può essere individuato in un collega occupato presso altro ufficio o reparto rispetto a quello di appartenenza del segnalante.

Nell'ipotesi in cui il collega sia un sindacalista e in tal veste assista il segnalante, non può essere qualificato come facilitatore, poiché nel caso di specie trovano applicazione le disposizioni dettate in materia di consultazione dei Rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300;

- delle **persone fisiche appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante** in virtù di un rapporto contrattuale di cui alle precedenti *lettere da a) a i)*, sempre che al segnalante stesso risultino legate da un **legame di parentela** entro il quarto grado ovvero da un legame affettivo non sporadico, né occasionale od episodico. Il carattere di **stabilità del legame affettivo** deve essere accertato sia sul piano temporale che di condivisione di vita, senza che ai fini della sua qualificazione sia necessaria la convivenza con il segnalante. È opportuno portare in evidenza come, ferma restando la sussistenza del legame parentale ovvero di uno stabile legame affettivo, il regime di tutela opera anche quando la segnalazione sia effettuata dal segnalante in un tempo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, purché le informazioni oggetto di segnalazione siano venute a conoscenza del segnalante nel contesto lavorativo. A tal proposito, è orientamento dell'Anac ritenere che il regime di tutela possa trovare applicazione anche nei confronti di un ex collega con il quale il segnalante non abbia cessato di coltivare una relazione affettiva nonostante la sopravvenuta estraneità di questi al contesto lavorativo a cui appartiene la persona fisica esposta al rischio di subire condotte ritorsive;
- degli **attuali colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e con i quali questi abbia un **rapporto abituale e corrente di relazioni**.^[19] Il regime di tutela non può dunque essere

esteso a coloro che condividono il contesto lavorativo del segnalante quando il rapporto sia sporadico, occasionale o episodico. Non sono destinatari del regime di tutela di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 coloro che intrattengano un rapporto abituale e corrente con il segnalante, ma al momento dell'effettuazione della segnalazione non condividano con costui il contesto lavorativo;^[20]

- degli enti di proprietà del segnalante ^[21] o presso i quali egli svolge la propria attività di lavoro;^[22]
- degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di colui che abbia effettuato una divulgazione pubblica.^[23]

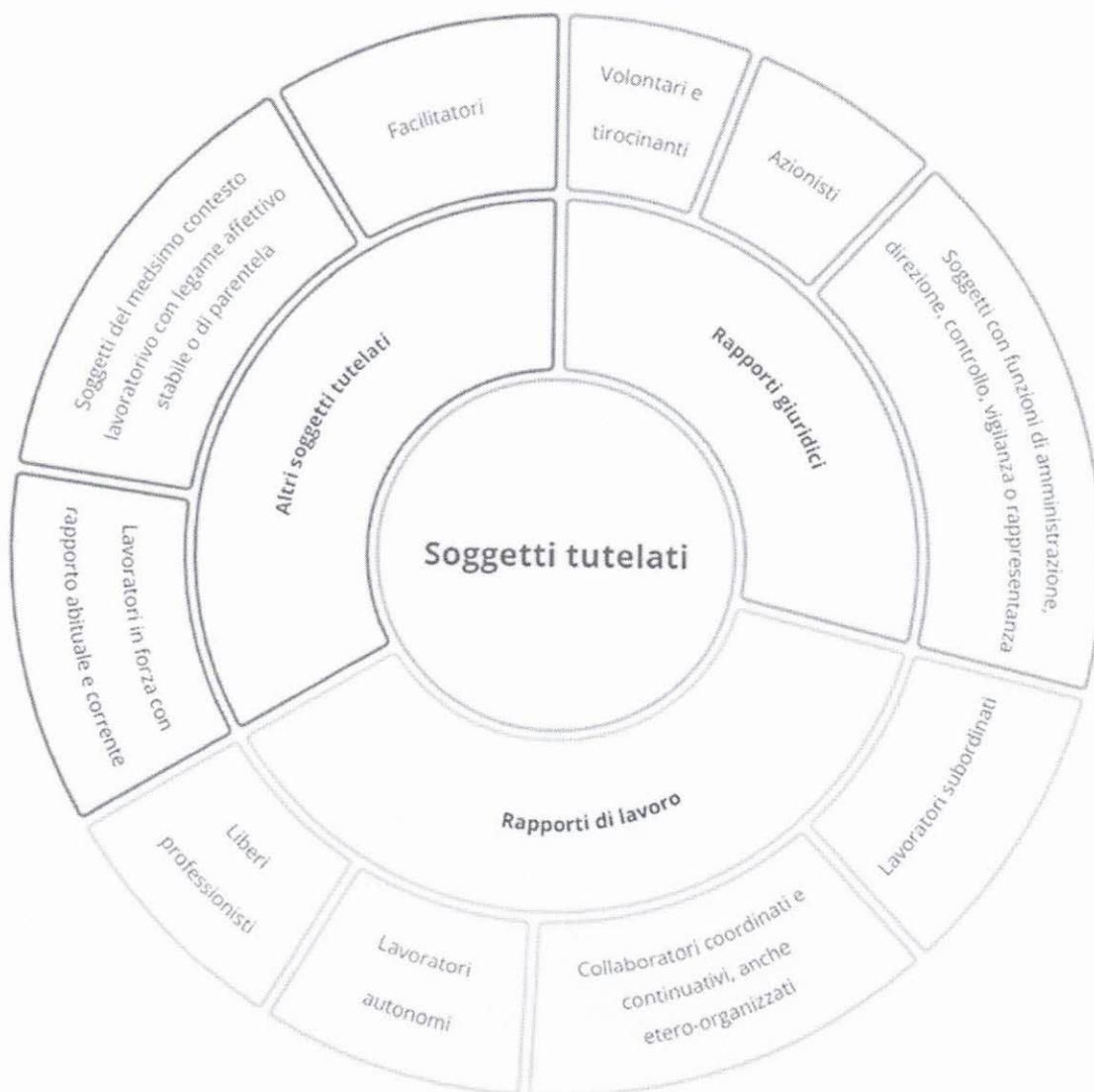


Figura 2.

Soggetti tutelati dal D.Lgs. marzo 2023, n. 24 - Quadro di sintesi

Ambito oggettivo di applicazione

Per quanto concerne l'ambito d'applicazione oggettivo delineato dall'art. 1, comma 1, ai sensi del quale il decreto in esame «disciplina la protezione delle persone 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», l'Anac ha evidenziato come tale disposizione miri a tipizzare gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono formare oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, «indicando in modo dettagliato, anche se con una tecnica di rinvio piuttosto complessa, che cosa è qualificabile come violazione».^[24]

L'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1) e 2) stabilisce a sua volta che per «violazione» di una norma dell'Ordinamento nazionale debba intendersi il **comportamento**, l'atto o l'omissione che leda un pubblico interesse o l'integrità dell'ente, pubblico così come privato, e consistente in:

- un illecito *i)* amministrativo, *ii)* contabile, *iii)* civile o *iv)* penale;
- una condotta illecita rilevante ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- una violazione del MOG adottato dall'ente ai sensi del testé citato D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), n. 3), 4), 5) e 6), nell'ambito d'applicazione del decreto legislativo in esame sono altresì compresi:

a) gli illeciti commessi in violazione della normativa UE riportata nell'allegato 1 al decreto stesso nonché le norme domestiche che costituiscano attuazione della normativa comunitaria.

In particolare, trattasi degli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti individuati nell'allegato al decreto in esame e 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;

b) gli atti o le omissioni che ledano gl'interessi finanziari dell'Unione^[25], realizzando, ad esempio, frodi o attività illegali in relazione a spese e investimenti dell'Unione europea;

c) gli atti o le omissioni lesive del mercato interno che risultino lesive del principio di libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali, della disciplina vigente in tema di concorrenza e di aiuti di Stato, mirante ad esempio a conseguire un vantaggio economico per l'ente;^[26]

d) gli atti o comportamenti che, come accade nel caso in cui siano realizzate pratiche abusive, vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione nei settori indicati di cui alle precedenti lettere a), b) e c) e volte a tutelare la concorrenza effettiva e il principio di lealtà del mercato interno.

L'art. 1, comma 2, lett. a), b) e c) *esclude* dall'ambito oggettivo d'applicazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24:

1) contestazioni, rivendicazioni o richieste riconducibili a un interesse di carattere personale del segnalante o denunciante e che afferiscano al solo proprio rapporto individuale di lavoro o di pubblico impiego nonché al rapporto con le figure gerarchicamente sovraordinate;^[27]

2) violazioni che siano già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto o di norme dell'Ordinamento domestico che costituiscono attuazione di atti dell'Unione indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, anche quando non siano espressamente indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Nelle ipotesi qui prospettate, la disciplina vigente già garantisce apposite procedure di segnalazione;^[28]

3) violazioni in materia di sicurezza nazionale o relative ad appalti che il cui oggetto afferisca ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale disciplinati dagli art. 15 e 24, della Direttiva 2014/24/UE del 26 febbraio 2014 e della Direttiva 2014/25/UE del 26 febbraio 2014 recanti rispettivamente norme *i)* sugli appalti pubblici e *ii)* sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e, peraltro, non rientranti nell'ambito d'applicazione del codice dei contratti pubblici.^[29]

Possono invece formare oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le violazioni relative ad appalti che siano stati aggiudicati nei settori della difesa e della sicurezza regolati dal diritto derivato pertinente comunitario e non disciplinati dalle citate Direttive.

Le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 non producono effetti con riguardo alle vigenti disposizioni in tema di:

a) informazioni classificate di cui all'art. 42 della legge 3 agosto 2007, n. 124 recante norme in materia di Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto;

b) segreto professionale forense e medico;

- c) segretezza delle deliberazioni degli Organi giurisdizionali;
- d) norme di procedura penale, con particolare riguardo all'obbligo di segretezza delle indagini;^[30]
- e) autonomia e indipendenza della Magistratura;
- f) difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- g) esercizio dei diritti dei lavoratori, che l'Anac individua nel diritto dei lavoratori di:
 - consultare i propri Rappresentanti o i Sindacati,
 - essere tutelati contro condotte o atti illeciti posti in essere in ragione di dette consultazioni,
 - esercizio delle Parti sociali della propria autonomia e del diritto di stipulare accordi collettivi,
 - contrastare e reprimere la realizzazione di condotte antisindacali di cui all'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Attinenza della segnalazione al contesto lavorativo

Come già accennato, l'art. 1, comma 1, stabilisce che possono formare oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le sole informazioni di cui il segnalante o il denunciante siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

Per «contesto lavorativo» devono intendersi le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito di rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4^[31], attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile».^[32]

Come evincibile alla luce dell'art. 3, comma 3, sono **legittimati** ad effettuare una segnalazione o divulgare pubblicamente od ancora a sporgere denuncia coloro i quali abbiano instaurato un rapporto di lavoro, di natura autonoma o subordinata, così come coloro che abbiano con l'ente un rapporto giuridico, come nel caso di un volontario o di un azionista dell'ente stesso.

Inoltre, la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia afferiscono esclusivamente a **elementi di conoscenza acquisiti**, oltre che nel corso del rapporto - e ovviamente anche in costanza del periodo di prova -, in fase precontrattuale e possono essere effettuate anche successivamente alla risoluzione del rapporto contrattuale, purché, si ribadisce, l'informazione sia stata raccolta nella fase precontrattuale o contrattuale.

Al proposito, l'Anac ha precisato che «possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale».

Peraltro, ai fini della segnalazione, della divulgazione pubblica così come della denuncia **non rilevano** in alcun modo i motivi che possono aver indotto il segnalante o il denunciante.

Elementi essenziali della segnalazione

La segnalazione deve essere **circostanziata**, cioè devono essere dedotte dal segnalante le circostanze di tempo e luogo del fatto segnalato e a queste deve essere unita una descrizione sia del fatto così come degli elementi che consentano d'individuare il soggetto a cui il fatto stesso debba essere attribuito.

Ove possibile è opportuno siano **allegati** alla segnalazione i **documenti** che comprovano la fondatezza dell'informazione e **siano menzionati i soggetti che possono già essere a conoscenza dell'informazione stessa**.

In ogni caso, la segnalazione anonima presentata ricorrendo al canale di segnalazione interna è registrata dall'ufficio interno dedicato dell'ente privato e gestita in osservanza delle prescrizioni dettate dall'art. 5.

L'Anac equipara la segnalazione anonima alla segnalazione ordinaria a condizione che essa sia

circostanziata; inoltre, le forme di tutela garantite al segnalante o denunciante sono applicabili anche nel caso in cui questi sia anonimo e la sua identità sia divenuta nota solo in un tempo successivo alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.

La segnalazione può riguardare una **violazione non ancora realizzata** e che a motivo di concreti «indici sintomatici» - irregolarità od anomalie, ad esempio - il segnalante ritiene possa essere commessa.

Nel caso in cui l'ente abbia adottato un MOG, la violazione circa la quale è effettuata una segnalazione può riguardare regole e disposizioni che attengono all'organizzazione.

Il segnalante può segnalare anche violazioni la cui realizzazione sia ritenuta imminente.

Funzionamento del canale di segnalazione interna

Un ente del settore privato istituisce il canale di segnalazione e ne definisce le modalità di funzionamento mediante un apposito **atto organizzativo** indicante:

- il ruolo e i compiti affidati a coloro che sono designati per ricevere e gestire le segnalazioni;
- modalità e termini di conservazione dei dati, purché pertinenti e proporzionati.

Il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 disciplina il funzionamento del canale di segnalazione incorporandone le regole o, in alternativa, opera un espresso rinvio a detto atto organizzativo.

L'attivazione del canale di segnalazione è effettuata una volta che siano state sentite le Rappresentanze o le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.^[33]

Procedure e termini di funzionamento del canale di segnalazione devono in ogni caso garantire:

a) la **riservatezza del segnalante**, del facilitatore nonché della persona coinvolta e di coloro che sono menzionati nella segnalazione così come del contenuto della segnalazione dell'eventuale documentazione a questa allegata;

b) la possibilità per il segnalante di **scegliere tra diverse modalità di segnalazione**, sia in forma scritta^[34] che orale, comprendente le ipotesi di segnalazione effettuata:

- per il tramite della linea telefonica,
- ricorrendo ad un sistema di messaggistica vocale,
- previa richiesta del segnalante, nel corso di un incontro diretto con l'ufficio interno preposto alla gestione del canale di segnalazione e programmato entro un termine ragionevole.

La gestione del canale di segnalazione interna può essere affidata alternativamente a *i)* una persona interna all'ente, *ii)* un ufficio dell'ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva, od ancora a *iii)* un soggetto esterno, purché la persona o i componenti dell'ufficio preposto:

- possano svolgere la propria funzione in autonomia, cioè in modo imparziale e indipendente;
- risultino essere formati, anche in materia di tutela del trattamento dei dati personali, dal momento che a detto trattamento il soggetto interessato deve essere formalmente autorizzato dall'ente.^[35]

Quando il gestore del canale sia in **conflitto d'interessi** in relazione alla segnalazione pervenuta, il segnalante è tenuto ad effettuare una segnalazione esterna, ricorrendo, ai sensi dell'art. 6, al canale istituito e gestito dall'Anac.

Qualora nell'ultimo anno l'ente privato abbia occupato una media di lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato non superiore a 249 è possibile che la gestione del canale di segnalazione sia condivisa con altri enti che rispettino l'anzidetto **requisito dimensionale**.^[36] In tal caso, il trattamento dei dati personali è effettuato in regime di contitolarità.^[37]

Procedura di gestione del canale di segnalazione interna

L'art. 5 regola modalità e termini di funzionamento del canale di segnalazione disponendo che la persona o l'ufficio - interno od esterno all'ente - a cui è affidata la gestione di esso:

- 1) rilasci un apposito avviso di ricevimento della segnalazione interna entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione;
- 2) mantenga attiva l'interlocuzione con il segnalante per il tramite del canale di segnalazione, al quale potrebbero essere richieste informazioni o documentazione ulteriori. In tale fase, possono essere coinvolti anche soggetti terzi, avvalendosi, ove necessario, anche di altri uffici dell'ente;
- 3) appurata l'ammissibilità della segnalazione, accertando la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione e, a mero titolo esemplificativo, la fondatezza dell'informazione e la congruità della documentazione allegata, dia diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- 4) entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento ovvero entro tre mesi decorrenti dal settimo giorno dalla presentazione della segnalazione renda edotto il segnalante sull'esito della segnalazione stessa, offrendo un riscontro circa il seguito che s'intende dare alla segnalazione e le azioni o misure che l'ente intende intraprendere.^[38] Il riscontro può avere natura meramente interlocutoria, in quanto possono essere comunicate al segnalante le attività svolte o lo stato di avanzamento dell'istruttoria della quale, una volta conclusa, devono essere comunicati al segnalante gli esiti.

Nel caso in cui la segnalazione sia fondata, il gestore del canale ne dà notizia ai competenti organi dell'ente, trasmettendo altresì la documentazione raccolta.^[39]

L'eventuale archiviazione della segnalazione giudicata infondata deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

- 5) renda disponibili informazioni inequivoche con riguardo a i) il funzionamento del canale di segnalazione, sia interno che esterno, nonché ii) le procedure e i presupposti previsti ai fini dell'effettuazione di una segnalazione interna o esterna. Le informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e ne è assicurata l'accessibilità anche a coloro che non frequentano i luoghi di lavoro, ma che pure hanno instaurato un rapporto di lavoro con l'ente o con questo abbiano un rapporto giuridico.

Ferma restando la necessità di trattazione della materia in occasione di corsi o programmi formativi, l'ente del settore privato dotato di un sito *internet* è tenuto a pubblicare le informazioni di cui al presente punto 5) anche in una sezione dedicata del suddetto sito.^[40]

Misure di protezione

Condizioni di protezione per il soggetto segnalante

Sono previste specifiche misure di protezione^[41] per il segnalante, il facilitatore, le persone del medesimo contesto lavoratore che con il segnalante abbiano i) uno stabile legame affettivo o di parentela (entro il quarto grado) ovvero ii) un rapporto abituale e corrente, purché sussistano le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante abbia fondato motivo di ritenere che le informazioni rese con riferimento alle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto legislativo in esame;^[42]

- la segnalazione o la divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo in esame, relativo alle «segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza^[43] e divulgazioni pubbliche».^[44]

Al ricorrere di una delle ipotesi di cui sopra, il sistema di tutela opera anche nei confronti del segnalante o denunciante anonimi quando essi siano identificati solo successivamente e abbiano subito ritorsioni.

Affinché siano garantite le misure di protezione e sia osservato l'obbligo di riservatezza, è necessario che la gestione della segnalazione sia uniformata ai principi che presidono al trattamento dei dati personali.

Pertanto, il trattamento deve essere effettuato in modo *i) lecito, ii) corretto e iii) trasparente*^[45] e la raccolta dei dati può essere effettuata al solo e precipuo fine di gestire e dare seguito alla segnalazione^[46], alla divulgazione pubblica o alla denuncia, garantendo che i dati siano *i) adeguati, ii) pertinenti*^[47], *iii) esatti, iv) aggiornati*^[48] e *v) non esorbitanti* rispetto alle finalità che ne ispirano il trattamento stesso.

Inoltre, i dati sono conservati dall'ente per il solo tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione^[49] e comunque non oltre il quinto anno dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Deve essere altresì assicurata la sicurezza dei dati personali e garantita la protezione di questi, mediante l'adozione di misure tecniche e organizzative adeguate, perché sia scongiurata l'ipotesi di *i) trattamenti non autorizzati o illeciti, ii) perdita, iii) distruzione o iv) danno accidentale* dei dati personali.

Dunque, il canale di segnalazione è implementato:

- in ossequio ai principi di *i) privacy by design e ii) privacy by default*;
- provvedendo ad una preliminare valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.

L'ente è tenuto a rendere agli interessati un'informativa sul trattamento dei dati personali, anche ricorrendo alla pubblicazione di questa sul sito istituzionale.

È opportuno ribadire che le ragioni che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione, a denunciare o a divulgare pubblicamente non rilevano in alcun modo ai fini dell'applicazione delle misure di protezione previste dal decreto legislativo in esame.^[50]

Quando sia accertato, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale del segnalante** o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia o quando sia accertata la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non operano le tutele previste dal decreto in esame e al segnalante o denunciante è irrogata la sanzione disciplinare.^[51]

Divieto di ritorsione

Il segnalante, il facilitatore, così come le persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado nonché gli attuali colleghi di lavoro con i quali egli intrattenga un rapporto abituale e corrente non possono subire alcuna ritorsione^[52]; identicamente, dicasi con riferimento al denunciante o al divulgatore pubblico.

Il divieto di ritorsione è definito come «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria 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».^[53]

Ai fini dell'applicazione della disciplina posta a **tutela dalle ritorsioni** è necessario che:

- il soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica alla luce di una convinzione ragionevole e che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, fossero veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione del decreto in esame.

Non sono invece sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio" così come notizie di pubblico dominio;

- la segnalazione o la divulgazione pubblica devono essere effettuate utilizzando i canali e secondo le modalità previste dal decreto;
- sussista un nesso di causalità tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e l'atto ritorsivo subito direttamente o indirettamente dal segnalante.

Eventuali azioni ritorsive che il segnalante ritenga di aver subito devono essere comunicate all'Anac, deducendo nella comunicazione gli **elementi oggettivi** che consentono di **accertare un nesso di causalità** tra la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e la presunta ritorsione.

Le tutele al proposito individuate dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 possono essere invocate anche dal

facilitatore, dalle persone riconducibili al medesimo contesto lavorativo e da coloro che hanno un legame stabile con il segnalante.

Nel caso in cui il procedimento giudiziario o amministrativo o la controversia stragiudiziale che abbiano ad oggetto l'accertamento di condotte, omissioni o atti ritorsivi diretti che abbiano colpito il segnalante, il divulgatore o il denunciante opera la presunzione che essi siano stati posti in essere a motivo della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.^[54]

Colui che ha posto in essere dette condotte od omissioni ha dunque l'onere di provare che esse sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.^[55]

Quando un segnalante, un divulgatore pubblico o un denunciante abbiano avanzato una richiesta risarcitoria all'Autorità giudiziaria e dimostrino di *i)* aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e *ii)* aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.^[56]

L'art. 17, comma 4 elenca una serie di atti od omissioni che costituiscono ritorsioni, qualora posti in essere a motivo della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica e che abbiano provocato - o possano provocare - al segnalante o al denunciante in via diretta o indiretta un danno ingiusto:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- 2) la retrocessione di grado, il demansionamento o la mancata promozione;
- 3) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro;
- 4) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- 5) le note di merito negative o le referenze negative;
- 6) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 7) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- 8) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 9) la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- 10) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- 11) 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 di redditi;
- 12) 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;
- 13) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- 14) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- 15) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre alle ipotesi appena sopra elencate, possono altresì configurare condotte ritorsive:

- 1) la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- 2) la valutazione della *performance* artatamente negativa;
- 3) la revoca ingiustificata di incarichi;
- 4) l'ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- 5) il reiterato rigetto di richieste per la fruizione di un periodo di ferie o di congedo.

Gli atti ritorsivi sono nulli, improduttivi di qualsivoglia effetto giuridico.^[57]

Al licenziamento di uno dei soggetti di cui al precedente paragrafo «Ambito soggettivo d'applicazione» irrogato a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile è applicabile l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ai fini della reintegrazione o l'art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante norme in materia di licenziamento discriminatorio, affetto da nullità.^[58]

L'Autorità giudiziaria adita adotta le misure, anche provvisorie, giudicate necessarie perché alla persona che può invocare il sistema di protezione previsto dal decreto legislativo in esame sia assicurata la tutela della propria situazione giuridica; tra dette misure si annoverano *i)* il risarcimento del danno, *ii)* la reintegrazione nel posto di lavoro, *iii)* l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e *iv)* la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17.^[59]

Comunicazione di atti ritorsivi all'Anac

Il segnalante, il denunciante o il divulgatore pubblico possono comunicare all'Anac di aver subito ritorsioni.^[60]

Nel caso in cui le ritorsioni siano commesse in un contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Anac informa immediatamente di tale comunicazione l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl).

L'Anac può acquisire ulteriori elementi istruttori ritenuti indispensabili ai fini dell'accertamento delle ritorsioni, avvalendosi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Inl. In ogni caso, la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale irrogazione di sanzioni amministrative^[61] sono affidate in via esclusiva all'Anac.

Sanzioni

Al responsabile sono irrogate le **sanzioni amministrative** di seguito indicate:

a) da euro 10.000,00 a euro 50.000,00 nel caso in cui sia accertato che:

- sono stati commessi atti ritorsivi,
- la segnalazione è stata ostacolata o stato compiuto il tentativo di ostacolarla,
- è stato violato l'obbligo di riservatezza (art. 12);

b) da euro 10.000,00 a euro 50.000,00 qualora:

- non sia stato istituito il canale di segnalazione;
- non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione,
- le procedure adottate per l'effettuazione e la gestione della segnalazione non risultano essere conformi alle disposizioni stabilite dagli artt. 4 e 5,
- è appurato non essere stata svolta alcuna attività di verifica e analisi con riguardo a segnalazioni ricevute;

c) da euro 500,00 a euro 2.500,00 nel caso in cui sia stata accertata la responsabilità civile del segnalante o del denunciante per dolo o colpa grave, sempre che questi non sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia. L'ente del settore privato che rientri nell'ambito d'applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 è tenuto a contemplare nel sistema disciplinare^[62] misure sanzionatorie da irrogare al segnalante o denunciante di cui alla *lett. c)* che precede.^[63]

Le sanzioni sono irrogate dall'Anac.

Note:

[1] Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterna qualora, al momento dell'effettuazione della segnalazione: nel contesto lavorativo nel cui ambito è stata acquisita l'informazione non è fatto obbligo all'ente di attivare un canale di segnalazione interna o, pur vigendo tale obbligo, il canale non è stato attivato ovvero, pur se attivato, non risponde ai requisiti stabiliti dall'art. 4 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna con riferimento alla quale non è stato dato alcun seguito nei termini prescritti di cui all'art. 5 del testé richiamato decreto; il segnalante ha fondati motivi per ritenere che: quand'anche presentasse una segnalazione interna, a questa non sarebbe

dato un seguito, la presentazione di una segnalazione lo esporrebbe al rischio di ritorsione; la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

[2] Artt. 2, comma 1, lett. f) e 15 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

[3] Con riguardo al calcolo della media di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, si ritiene trovi applicazione l'art. 27 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 per effetto del quale «salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro».

[4] Si rinvia al paragrafo «Ambito oggettivo di applicazione».

[5] Trattasi di norme che prevedono una protezione dei consumatori e degli investitori nei mercati dei servizi finanziari e dei capitali dell'Unione europea e nei settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione e riassicurazione, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento e dei servizi di pagamento. In particolare, rientrano nell'ambito di applicazione del decreto in esame le attività svolte da i) enti creditizi e imprese di investimento, ii) istituti di moneta elettronica e iii) fondi d'investimento alternativi. A titolo meramente esemplificativo, sono compresi nell'ambito d'applicazione del decreto i) le vendite allo scoperto e i contratti derivati aventi ad oggetto la copertura del rischio di inadempimento dell'emittente (*credit default swap*), ii) i contratti di credito ai consumatori relativi a beni immobili residenziali, iii) l'attività di mediatori creditizi e di agenti del settore finanziario, iv) la revisione legale dei conti di enti di interesse pubblico, v) i mercati degli strumenti finanziari, vi) i servizi di pagamento nel mercato interno, vii) le offerte pubbliche di acquisto, viii) l'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate e ix) i servizi d'investimento nel settore dei valori mobiliari.

[6] Trattasi, ad esempio, degli atti disciplinanti: servizi, prodotti e mercati finanziari nonché l'attività di prevenzione del riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Con riguardo ai servizi finanziari, si tratta, in particolare, degli organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM), dell'intermediazione finanziaria, dell'attività e vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali, delle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, del regolamento degli abusi di mercato, dell'accesso all'attività degli enti creditizi e la vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento; il sistema di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo: in particolare, della prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e dei dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi; la sicurezza dei trasporti, con particolare riferimento all'aviazione civile, al lavoro marittimo e alla sicurezza delle navi, alla prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri; la tutela dell'ambiente, in particolare, della sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.

[7] Si rinvia al paragrafo «Ambito oggettivo di applicazione».

[8] Le disposizioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 31 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

[9] Trattasi dei seguenti reati presupposto individuati dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: 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 (art. 24); delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25); falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1); reati societari (art. 25-ter); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); abusi di mercato (art. 25-sexies); omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies); delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies); reati ambientali (art. 25-undecies); impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies); razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies); frode in competizioni sportive; esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies); reati tributari (art. 25-quinquiesdecies); contrabbando (art. 25-sexiesdecies); delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) nonché riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies).

[10] Si rinvia al paragrafo «Ambito oggettivo di applicazione».

[11] Si rinvia al paragrafo «Ambito oggettivo di applicazione».

[12] Art. 2, comma 1, lett. g).

- [13] Art. 2, comma 1, lett. i).
- [14] Art. 2222 del Codice civile.
- [15] Trattasi dei rapporti di collaborazione di cui rispettivamente all'art. 409, n. 3 del c.p.c. e all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- [16] Il riferimento può qui intendersi volto, ad esempio, ai membri dell'Organismo di vigilanza.
- [17] Art. 54- bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50
- [18] Art. 3, comma 3, lett. e).
- [19] Art. 3, comma 5, lett. c).
- [20] Anac, Linee guida, 22.
- [21] Secondo l'Anac, il requisito della titolarità sussiste anche quando il segnalante sia titolare della maggiore quota del capitale sociale dell'ente. Dunque, non è possibile l'applicazione del regime di protezione stabilito dal decreto legislativo in esame nell'ipotesi in cui il segnalante sia titolare di una quota di minoritaria del capitale sociale.
- [22] L'art. 3, comma 5, lett. d) si riferisce all'ipotesi in cui il lavoratore subordinato ed occupato presso un datore di lavoro che a sua volta presta un servizio di fornitura per un'amministrazione od un ente segnali una violazione verificatasi nell'anzidetta amministrazione od ente.
- [23] Resta inteso che il medesimo sistema di protezione garantito a tutela del segnalante opera anche nei confronti del denunciante e di colui che abbia effettuato la divulgazione pubblica (art. 3, comma 5, lett. d)).
- [24] Se da una parte all'individuazione delle violazioni rilevanti provvedono gli artt. 1 e 2, comma 1, lett. a), è la stessa Anac a precisare come tali disposizioni e l'Allegato 1 non possano che essere interpretate dinamicamente alla luce dell'evoluzione legislativa, come peraltro evidenziato dal *considerandum* 19 della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, secondo cui «il riferimento agli atti dell'Unione di cui all'allegato deve essere inteso come un riferimento dinamico, conformemente a un sistema di riferimento comune per gli atti giuridici dell'Unione. Pertanto, se l'atto dell'Unione di cui all'allegato è stato o è modificato, il riferimento riguarda l'atto modificato; se l'atto dell'Unione di cui all'allegato è stato o è sostituito, il riferimento riguarda il nuovo atto».
- [25] Art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione e alla diritto comunitario derivato.
- [26] Art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- [27] Come precisato dall'Anac, devono pertanto intendersi escluse dall'ambito d'applicazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 «le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato».
- [28] Trattasi, a mero titolo esemplificativo, delle procedure di segnalazione già contemplate in tema di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del 2014 o della Direttiva (UE) 2013/36 del Parlamento europeo e del Consiglio che già provvede a tutelare il segnalante nell'ambito del quadro prudenziale applicabile agli enti creditizi e alle imprese di intermediazione finanziaria (D.Lgs. 3 agosto 2017, n. 129).
- [29] D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36
- [30] Art. 329 del c.p.p.
- [31] Si rinvia all'elenco dei rapporti di cui al paragrafo «Enti del settore privato destinatari della disciplina dettata dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24» del presente intervento.
- [32] Art. 2, comma 1, lett. i).
- [33] Art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
- [34] Alla segnalazione presentata in forma scritta è ricondotta anche la segnalazione effettuata secondo modalità informatiche, ad esempio mediante posta elettronica, ordinaria o certificata. Quando la segnalazione sia fatta mediante supporto cartaceo, Anac precisa che «in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore».
- [35] Può accadere che il segnalante indirizzi la segnalazione ad un soggetto diverso da quello individuato dall'ente. In tal caso, «laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata <segnalazione *whistleblowing*> e va trasmessa,

entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante» (Anac, Linee guida, 39).

[36] Art. 4, comma 4.

[37] Art. 26 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016.

[38] Trattasi di riferire al segnalante quale seguito l'ente intenda dare alla luce delle evidenze raccolte una volta che è stata ricevuta - e giudicata ammissibile - la segnalazione. In particolare, per «seguito» deve intendersi «l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate» (art. 2, comma 1, lett. n)).

Tra le azioni che potrebbero essere intraprese dall'ente si annoverano i) un'inchiesta interna o ii) il rinvio all'Autorità competente.

[39] «Non spetta al soggetto preposto alla gestione 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/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura» (Anac, Linee guida, 41).

[40] Sul sito istituzionale e nella modulistica predisposta dall'ente potrebbe essere riportata l'indicazione che invita il segnalante «a specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni» (Anac, Linee guida, 41).

[41] L'art. 22 stabilisce che «le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto (in particolare, trattasi del diritto alla riservatezza e della tutela da eventuali ritorsioni) non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice civile».

[42] Al proposito, è opportuno riportare quanto precisato dal considerandum 43 della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019: «per prevenire efficacemente le violazioni del diritto dell'Unione, la protezione deve essere concessa alle persone che forniscono le informazioni necessarie per rivelare violazioni che sono già state commesse, violazioni che non sono ancora state commesse ma molto verosimilmente potrebbero esserlo, atti od omissioni che la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni. Per gli stessi motivi la protezione è giustificata anche per le persone che non forniscono prove certe, ma espongono ragionevoli preoccupazioni o sospetti. Allo stesso tempo, la protezione non dovrebbe applicarsi alla segnalazione di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, di notizie prive di fondamento e di voci di corridoio».

[43] Detto obbligo impone che deve essere garantita la riservatezza del segnalante, del facilitatore nonché della persona coinvolta e di coloro che sono menzionati nella segnalazione così come del contenuto della segnalazione dell'eventuale documentazione a questa allegata. L'eventuale disvelamento dell'identità del segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione deve avvenire con il consenso espresso dello stesso. Il decreto individua due casi al ricorrere dei quali è possibile rivelare l'identità del segnalante, purché, oltre all'espresso consenso di questi, siano state comunicate per iscritto le ragioni poste a fondamento dello svelamento dell'identità del segnalante. Il primo caso ricorre laddove nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante risulti essere indispensabile ai fini difensivi del soggetto segnalato. La seconda ipotesi si configura nel caso in cui nelle procedure di segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta (art. 12, comma 6). Peraltro, devono essere adottate procedure per il trattamento delle segnalazioni che consentano di tutelare e mantenere riservata l'identità del segnalante, il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione, anche con il ricorso a strumenti di crittografia. La riservatezza deve essere garantita anche quando la segnalazione: sia effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite dall'ente in conformità al dettato del decreto in esame; sia pervenuta a soggetti diversi da quelli autorizzati al trattamento della stessa, ai quali la segnalazione deve essere trasmessa senza ritardo.

[44] Art. 16, comma 1.

[45] Art. 5, par. 1, lett. a) del Regolamento (UE) 2016/679.

[46] Art. 5, par. 1, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679.

[47] Art. 5, par. 1, lett. c) del Regolamento (UE) 2016/679.

[48] Art. 5, par. 1, lett. d) del Regolamento (UE) 2016/679.

[49] Art. 5, par. 1, lett. e) del Regolamento (UE) 2016/679.

[50] Art. 16, comma 2.

[51] Art. 15, comma 3.

[52] Art. 17, comma 1.

[53] Art. 2, comma 1, lett. m).

[54] La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione qualora sia accertata con sentenza, anche se non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. L'Anac ha ritenuto opportuno precisare che laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, denuncia, divulgazione ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

[55] Art. 17, comma 2.

[56] Art. 17, comma 3.

[57] Art. 19, comma 3.

[58] Art. 19, comma 3.

[59] Art. 19, comma 4.

[60] Art. 19, comma 1.

[61] Art. 21.

[62] Art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

[63] Art. 21, comma 2.