

NOTA SULLA NUOVA DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI PROTETTE (WHISTLEBLOWING)

A cura dell'avv. Alberto V. Fedeli e dell'avv. Angelo Bianco, dell'Osservatorio giuridico nazionale UNEBA

1. Premessa

Con il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019", è stata adottata una nuova disciplina a carattere generale riguardante la protezione delle persone che segnalano, tra l'altro, condotte illecite rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazione del Modello Organizzativo Gestionale (MOG) previsto dal medesimo decreto.

Tale nuova disciplina, denominata **Whistleblowing**, sostituisce quella in precedenza prevista dall'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 2 del **D.Lgs. 30 novembre 2017 n. 179**.

Dell'**art. 6 del D.Lgs. 231/2001** rimane, ma modificato, il **comma 2 bis**, il quale dispone che i MOG da adottarsi ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 "prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 [ossia il D.Lgs. n. 24/2023], i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) [ossia il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del MOG].

L'intervento normativo attinge altresì la disciplina del **Whistleblowing** dettata per il settore pubblico, abrogando l'art. 54-bis del **D.Lgs. 165/2001**. Tuttavia, questa breve nota si limita ad analizzare gli impatti sul settore privato e sui modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001.

2. Termini di attuazione

I termini per l'attuazione della nuova disciplina da parte degli enti del settore privato interessati, con l'individuazione dei canali di segnalazione interna, la previsione del divieto di ritorsione e il sistema disciplinare sono:

- entro il **15 luglio 2023**, per gli enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249;
- entro il **17 dicembre 2023**, per gli enti hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo

indeterminato o determinato, **fino a 249**.

Nei MOG, in attuazione della previgente disciplina del Whistleblowing introdotta dall'art. 2 del D.Lgs. n. 179/2017, dovrebbero essere già presenti le indicazioni di canali di segnalazione interna, normalmente una piattaforma informatica crittografata per la gestione delle segnalazioni o una casella di posta elettronica, un indirizzo cui inviare segnalazioni cartacee in busta chiusa. I canali prevedono l'accesso riservato al soggetto destinatario delle segnalazioni, che potrebbe essere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 (OdV 231) o un ufficio dedicato dell'ente. In tal caso si tratta quindi di adeguare la regolamentazione già prevista nel MOG alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, precisando i canali di segnalazione interna e l'organo di gestione di detti canali, il rilascio dell'avviso di ricevimento, il termine trimestrale per esaminare e dare riscontro alle segnalazioni, le tutele, tra cui il divieto di ritorsione, dandone poi adeguata informazione, anche con la pubblicazione sul proprio sito (si consiglia nella "sezione trasparenza", già attiva per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013).

L'art. 4, comma 1, D.Lgs. 24/2023 pone all'Ente l'obbligo di sentire le rappresentanze o organizzazioni sindacali per l'attivazione dei propri canali di segnalazione interna. Se già sussistono e sono solo oggetto di adeguamenti al D.Lgs. 24/2023, è opportuno dare comunque previa comunicazione consultiva alle rappresentanze sindacali.

3. Ambito di applicazione soggettivo

Gli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 24/2023 prevedono che la nuova disciplina di Whistleblowing si applichi anche agli enti privati:

- a) che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) o che operano **nei settori regolamentati a livello europeo e richiamati nell'apposito allegato al D.Lgs. 24/2023** (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente);
- c) o che **rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di 50 unità.

Gli enti accreditati con il SSN sono spesso obbligati dalle norme regionali di accreditamento e contrattualizzazione alla *compliance* con il D.Lgs. 231/2001,

obbligo che per l'assistenza ospedaliera è invece fissato dal DM n. 70/2015. Se tale obbligo sussiste si deve applicare la nuova disciplina anche se si sono impiegati nell'ultimo anno meno di 50 lavoratori, altrimenti comunque la si applica se si sono impiegati almeno 50 lavoratori.

Si ritiene che chi ha comunque adottato, anche senza essere tenuto, il sistema del D.Lgs. 231/2001, e quindi ha approvato il MOG e nominato l'OdV 231, non possa che adeguarsi alla nuova disciplina del D.Lgs. 24/2023, tenendo conto che ha inciso sull'art. 6, commi 2 bis e successivi, dello stesso D.Lgs. 231/2021 che già prevedevano le garanzie di Whistleblowing per i segnalanti: si ricorda infatti che ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 sussiste l'obbligo di curare l'aggiornamento del MOG anche in rapporto alle sopravvenute modifiche legislative del D.Lgs. 231.

Del resto, l'art. 3, lett. c), del D.Lgs. 24/2023 sembra riferirsi all'ambito di applicazione delineato all'art. 1 del D.Lgs. 231/01 ("*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*") è non a quelle (rare) disposizioni che ne prevedono l'obbligo di adozione. Ne discende che l'ente che decida di adottare il modello di organizzazione dovrà (necessariamente) adeguarsi alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023.

4. Ambito di applicazione oggettivo

Nei casi degli enti con almeno 50 dipendenti (lett. a) o che operano nei settori regolamentati dal diritto europeo (lett. b) la disciplina di tutela delle segnalazioni si applica:

a) alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023.

Nei casi degli enti soggetti al D.Lgs. 231/01 (lett. c) con almeno 50 dipendenti la disciplina di tutela delle segnalazioni si applica:

a) alle segnalazioni interne delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (i reati presupposto ivi previsti) o di violazione del Modello organizzativo gestionale (MOG) dell'Ente, che non rientrano nelle fattispecie di violazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023 (illeciti che riguardano atti dell'Unione Europea o che incidono sulla loro attuazione o che ledono interessi finanziari della Ue o che riguardano la violazione delle norme UE sulla concorrenza)

b) alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni di cui all'art. 2,

comma 1, lett. a), nn, 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023.

Per gli enti soggetti al D.Lgs. 231/2001 (lett. c) con meno di 50 dipendenti la disciplina di tutela delle segnalazioni si applica solo all'informazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei MOG.

La persona segnalante può comunicare informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni sopra descritte dando evidenza del fatto, commissivo o omissivo, o atto specifico che ritengono rilevanti ai fini della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, alla violazione del MOG, agli altri illeciti indicati dalla norma, ove applicabile.

Non si applica la nuova disciplina del D.Lgs. 24/2023 alle segnalazioni o denunce che riguardano un interesse di carattere personale che attiene esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (altre ipotesi di esclusione sono indicate nell'art. 1, c. 2, lett. b e c, del D.lgs 24/2023: segnalazioni già disciplinate per gli atti dell'UE o per atti nazionali di loro attuazione, e in materia di sicurezza nazionale).

Deve altresì precisarsi che non tutte le segnalazioni possono essere ammesse e quindi essere riscontrate.

Le informazioni, compresi i fondati sospetti, devono riguardare le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico come sopra descritto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Si applicano inoltre le condizioni previste dall'art. 16 del D.Lgs. 23/2024 per la protezione della persona segnalante. In particolare occorre che sussista fondato motivo di ritenere che le informazioni siano vere, che le segnalazioni rientrino nell'ambito di applicazione oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/2023, come sopra descritto, e che si siano rispettate le procedure di cui al capo II del D.Lgs. 24/2023.

Non sono rilevanti i motivi che hanno spinto la persona a segnalare ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

L'art. 16, comma 3, chiarisce che le tutele per il segnalante non si applicano in caso di accertamento della responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

5. **Persone segnalanti tutelate**

Salvi i limiti di applicazione soggettiva esposti nel paragrafo precedente, le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 si applicano, nel settore privato, alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a

conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- e) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente;
- f) le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico con l'ente non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di cui al capo III del D.Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- a) ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono le persone segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

6. Organo di gestione dei canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato (art. 4, comma 2, D.Lgs. 24/2023).

Qualora si propenda per una persona o un ufficio interno, occorrerà un'analisi specifica al fine di comprendere i requisiti di autonomia e formazione del soggetto individuato. L'indagine potrebbe riguardare, fatte salve le specificità di ciascun ente, i seguenti soggetti:

- l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231 (OdV 231), con la precisazione che, in alcuni casi, si finirebbe per ampliare l'ambito di operatività dell'organo;
- la funzione internal audit;
- la funzione compliance;
- un comitato interno appositamente creato.

In ogni caso: (i) la persona o l'ufficio individuato andrà dotato degli appositi canali che garantiscano la riservatezza; (ii) qualora l'organo di gestione dei canali interni non sia l'OdV 231, quest'ultimo dovrebbe essere coinvolto in caso di segnalazioni riguardanti il MOG (almeno per consentire di valutare l'adeguatezza del modello).

Nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare una persona o un ufficio interno autonomo dedicato, dovrà farsi ricorso ad un soggetto esterno specializzato, come ad esempio un professionista esperto.

Si stabilisce, infine, che nel caso in cui una segnalazione venga inviata ad un soggetto o canale diverso da quello individuato dall'Ente, chi la riceve deve, entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterla al gestore dei canali di segnalazione interno, dando contestualmente notizia della trasmissione al segnalante.

7. Canali di segnalazione interna

La nuova disciplina estende il novero dei canali di segnalazione interna, che possono ora essere sia in forma scritta che orale, purché idonei a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È opportuno utilizzare apposite piattaforme telematiche, ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.Lgs. 24/2023 per l'invio e la gestione delle segnalazioni, poiché, in astratto, sono in grado di garantire la massima riservatezza dell'identità del segnalante e della comunicazione.

Le segnalazioni potrebbero poi avvenire:

- in forma scritta tramite invio e-mail ordinaria all'indirizzo e-mail dedicato e accessibile solo dal gestore delle segnalazioni;
- in forma scritta tramite posta ordinaria in busta chiusa indirizzata al gestore del canale interno, avendo cura di non indicare sulla busta per riservatezza il mittente;
- in forma orale tramite la linea telefonica al numero del gestore del canale interno;
- in forma orale tramite un incontro diretto, previo appuntamento da concordarsi con il gestore del canale interno.

È opportuno indicare i contenuti minimi necessari della segnalazione, la quale dovrebbe indicare:

- nome e cognome della persona segnalante, a meno che si tratti di segnalazione anonima;
- data, luogo e modalità in cui è accaduto il fatto;
- ufficio o settore coinvolto;
- nome e cognome della persona segnalata;
- tipologia di violazione commessa in relazione ai reati individuati nel MOG, alla

violazione delle sue prescrizioni, alle altre ipotesi di illecito se applicabili
- eventuale documentazione di supporto.

Per le segnalazioni effettuate con linea telefonica non registrata, il gestore del canale interno provvederà a documentarle per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, sottoponendolo alla persona segnalante per verificare, rettificare e confermarne il contenuto mediante propria sottoscrizione.

Le segnalazioni effettuate, su richiesta del segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il gestore del canale interno, sono documentate, previo consenso del segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna

Il gestore del canale interno riceve le segnalazioni e deve provvedere:

- a) a rilasciare, per il tramite del gestore del canale interno o sua segreteria, alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e contestualmente fornire l'informativa sulla tutela della privacy ai sensi degli artt. 13 e 14 del Reg. UE 679/2016;
- b) a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) a fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

L'Ente dovrà rendere tali informazioni facilmente *visibili nei luoghi di lavoro* e darne opportuna informativa ai soggetti che intrattengono con l'Ente dei rapporti giuridici nonché *pubblicarle sul proprio sito internet* in una sezione dedicata (come si è detto, si ritiene che possano pubblicarsi nella sezione trasparenza già utilizzata per gli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013).

Una volta ricevuta la segnalazione, il gestore del canale interno valuta che

sia regolarmente acquisita e che non sia manifestamente infondata o estranea all'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo di cui agli artt. 1, 2 e 3 del D.Lgs. 24/2023 sopra descritti, dandone comunicazione al segnalante in caso di inammissibilità per le predette ragioni.

Ove sia ammessa, il gestore provvede a inviarla, unitamente a una propria relazione con la quale espone la ricostruzione dei fatti che, a una prima sommaria istruttoria, ha potuto verificare, all'organo dell'Ente competente ad assumere le relative decisioni in merito alla segnalazione ricevuta, il quale informerà il gestore del canale interno delle determinazioni assunte o i procedimenti disciplinari avviati nel rispetto del termine di tre mesi affinché possa darne riscontro al segnalante.

Nel rispetto della tutela della riservatezza come disciplinata dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La conservazione delle segnalazioni potrà svolgersi per massimo cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

9. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) deve attivare un canale di segnalazione esterna, il cui accesso, relative modalità e procedure sono stabilite dagli artt. 5- 9 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee guida che saranno adottate ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 24/2023 (ad oggi, è pubblicato sul sito ANC solo lo schema di linee guida per la consultazione pubblica).

Ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 24/2023 si può ricorrere al canale di segnalazione esterna dell'ANAC solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista nel conteso lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, se obbligatorio, non è attivo o, se attivo, non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023 a tutela della riservatezza
- b) la segnalazione interna presentata "*non ha avuto seguito*": l'espressione non consente di ricorrere al canale esterno dell'ANAC nel caso in cui il segnalante non ha ottenuto provvedimenti da lui auspicati, ma solo se la segnalazione non è stata esaminata, con l'eventuale conseguente avvio di procedure o adozione di atti o con la sua archiviazione, riscontrando l'esito entro tre mesi
- c) se la persona segnalante ha "*fondati motivi*" di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha "*fondato motivo*" di ritenere che la violazione

possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In sede di prima interpretazione della norma, si discute sulla tipologia di segnalazioni ricevibili dal canale di segnalazione esterna. Nella presentazione pubblicata da ANAC sul proprio sito istituzionale¹, richiamata anche dalle linee guida in consultazione ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 24/2023, si legge che le violazioni del D.Lgs. 231 per gli enti del settore privato sono veicolabili solo attraverso il canale interno e non attraverso il canale esterno gestito da ANAC.

10. **Divulgazioni pubbliche**

L'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 tutela anche chi effettua una divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni rientranti nel campo di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

Si ricorda che, secondo le prime indicazioni fornite da ANAC di cui si è già detto, per gli enti privati la tutela per le divulgazioni pubbliche si applica solo se hanno occupato nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori (art. 3, comma 2, D.Lgs. 24/2023) e limitatamente alle violazioni del diritto UE. Chi appartiene a un ente al di sotto di 50 dipendenti è tutelato solo per le segnalazioni, veicolate tramite il canale di segnalazione interno, relative a informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e alla violazione del MOG.

Se si applica la tutela, la divulgazione pubblica deve però rispettare le seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante deve aver prima effettuato una segnalazione interna e esterna o direttamente esterna, e non ha ricevuto riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni nei termini previsti dall'art. 5 e dall'art. 8 del D.Lgs. 24/2023 rispettivamente per le segnalazioni interne (tre mesi) e per quelle esterne (tre mesi, o sei se vi sono giustificate e motivate ragioni);
- b) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

¹ANAC, "La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019", <https://www.anticorruzione.it/-/la-disciplina-del-whistleblowing-le-novita%C3%A0-introdotte-dal-d.lgs.-n.-24/2023-attuativo-della-direttiva-europea-n.-1937/2019> .

11. **Le misure di tutela dei segnalanti**

Il D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti misure di tutela dei segnalanti

a) **Riservatezza (art. 12, D.Lgs. 24/2023)**

Tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella segnalazione o nella gestione della stessa deve mantenere la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

- a) le segnalazioni sulle violazioni rientranti all'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 non possono essere utilizzate oltre quanto è necessario per dare seguito alle stesse;
- b) è vietato rivelare l'identità o qualsiasi altra informazione della persona segnalante, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni;
- c) le persone che fungono da organo deputato alla gestione delle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- d) la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Ogni **trattamento dei dati personali** deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 13 del D.Lgs. 24/2023.

Sempre ai fini della tutela della riservatezza, l'art. 12, commi 4-5, D.Lgs. 24/23 prevede che nell'ambito dei **procedimenti disciplinari** che dovessero essere avviati a seguito di segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, si stabilisce che la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, nel caso in cui si proceda alla rivelazione dei dati riservati, occorre dare avviso alla persona segnalante, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) *Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023)*

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica 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”*, realizzato nelle fattispecie elencate nell'art. 14, c. 4, del D.Lgs. 24/2023: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione delle formazioni o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa; note di merito negative o referenze negative; adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; 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; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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'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; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC, ai fini della protezione prevista dall'art. 19 del D.Lgs. 24/2023.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte, sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

c) ***Limitazioni di responsabilità***

Si applicano le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023.

12. **Sanzioni**

L'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC:

- da 10.000 a 50.000 euro quando ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- da euro 10.000 a euro 50.000 quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile.

Il sistema disciplinare del MOG di cui all'art. 6, comma e, lett. e, del D.Lgs. 231/2001 deve prevedere sanzioni per chi ha commesso i suddetti illeciti amministrativi.

10 luglio 2023