

API **LECCO**
SONDRIO

LA RIFORMA DEL WHISTLEBLOWING

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 , n. 24

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Lecco e Sondrio
Via Pergola, 73 - 23900 Lecco (LC)
tel.0341.282822 www.apilecco.it

Relatore

Dott. Giancarlo Alfredo Slavich

Componente Organismo di Vigilanza API LECCO - SONDRIO

ESPERTO IN:

- Antiriciclaggio D.LGS. 231/2007.
- Responsabilità Amministrativa delle Imprese D.LGS. 231/2001.
- Attività di Organismo di Vigilanza Ex. D.LGS. 231/2001.
- Attività di ricezione delle segnalazioni Whistleblower D.Lgs. 24/2023
- Attività anticorruzione L. 190/2012.
- Privacy D.LGS. 196/2003 e GDPR 679/2016.

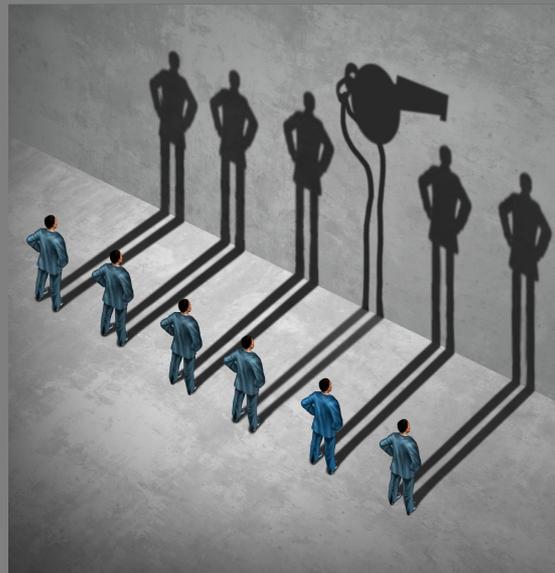
Indice degli argomenti

- Indice degli argomenti
- Un obbligo e una opportunità
- Storia e significato del Whistleblowing in Italia e nel mondo
- Il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 in breve
- Il nuovo D.Lgs. 24/2023 – la protezione del «segnalante» in breve
- Ambito di applicazione oggettivo art. 1
- Definizioni art. 2
- Ambito di applicazione soggettivo art. 3 – soggetti che sono oggetto di tutela

Indice degli argomenti

- Canale di segnalazione interno e relativa gestione art. 4 e 5
- Canale di segnalazione esterno e relative condizioni di utilizzo art. 6 e 7
- Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13 e 14
- Divulgazioni pubbliche art. 15
- Condizioni per la protezione della persona segnalante art. 16
- Divieto di ritorsione art 17-20 e 22
- Sanzioni art. 21
- Conclusioni cosa c'è da fare ?

UN OBBLIGO E UNA OPPORTUNITA'



Un obbligo e una opportunità

Al di là dell'obbligo giuridico imposto dal D.Lgs. 24/2023 invito alle seguenti riflessioni:

- L'istituzione di un canale di ascolto interno potrebbe contribuire a scoprire truffe o raggiri posti in essere da collaboratori infedeli.
- Potrebbe limitare i danni di immagine per l'azienda di comportamenti non conformi posti in essere da fornitori o dipendenti infedeli.

Un obbligo e una opportunità

Esempio 1:

Due dipendenti con ruoli apicali e una lunga anzianità di servizio si accordano con i fornitori stranieri prevalentemente nel sud est asiatico per marginare sugli acquisti, imponendo di fatto una tangente ai fornitori.

Per una serie di rapporti interpersonali (in pratica un whistleblower) i titolari dell'azienda vengono a sapere di questi comportamenti che andavano avanti da anni, scoprono anche, che durante l'orario di lavoro effettuavano acquisti per una azienda che nulla aveva a che fare con quella per la quale erano assunti come dipendenti.

Un obbligo e una opportunità

In pratica avevano un doppio lavoro.

Il danno causato da questi due dipendenti all'azienda è di difficile conteggio ma è stato stimato in una cifra tra i 500mila e 1 milione di euro.

I due dipendenti sono stati licenziati.

Esempio 2:

Una contabile dipendente gestisce una serie di ASD Associazioni Sportive Dilettantistiche ed effettuava prelievi in contanti per gestire queste associazioni per svariati milioni di euro in vari anni.

Sopra a questo satellite di società sportive c'era una importante società che è controllata da società a sua volta quotata in borsa.

Un obbligo e una opportunità

Le banche per la normativa antiriciclaggio segnalano anomalie nel prelievo di denaro contante, ma la direzione conferma il corretto operato della contabile e le banche non possono che limitarsi a segnalare alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria), il prelievo massiccio di contante secondo la normativa antiriciclaggio.

Alla fine qualcuno si accorge delle anomalie e la contabile viene denunciata e licenziata e così pure il direttore generale della società.

Un obbligo e una opportunità

Ovviamente non c'era un sistema di Whistleblower attivo, sarebbe cambiato qualche cosa se ci fosse stato ? Non possiamo saperlo ma nel primo caso se il Whistleblower non avesse parlato i dipendenti dell'esempio 1 sarebbero ancora al loro posto, nel secondo esempio 2 l'importo sottratto era troppo evidente oltre 10 milioni di euro per passare inosservato anche per una grande società!

I segnali che arrivano vanno letti, indagati ed analizzati anche per la tutela dell'azienda e la sua integrità patrimoniale e in questi due casi il sistema del WB sarebbe stato molto utile!

Un obbligo e una opportunità

Per ultimo seguendo il modo di dire che:

«I panni sporchi si lavano in famiglia»

espressione usata per suggerire che le liti e gli errori devono risolversi nel loro ambiente, senza minare il prestigio esterno delle parti in conflitto.

Ipotizziamo che il dipendente Sig. Mario Rossi denunciassero pubblicamente il mal funzionamento di una apparecchiatura prodotta dalla vostra società e che questa cosa sia vera ... perché ad esempio chi l'ha inventata non vuole ammettere che ha sbagliato ... perché magari verrebbe licenziato ... quale sarebbe il danno di immagine della vostra società ? Enorme !!!

STORIA E SIGNIFICATO DEL WHISTLEBLOWING IN ITALIA E NEL MONDO



Storia e significato del whistleblowing

La parola whistleblower deriva dalla frase inglese
to blow the whistle

letteralmente «soffiare il fischietto»

anche

«suonatore di fischietto»

In lingua italiana può essere tradotto più
semplicemente con «il segnalante»



con il termine whistleblowing intendiamo
tutto quello che riguarda le segnalazioni
poste in essere dal segnalante.

Storia delle disposizioni legislative in materia di Whistleblowing nel Mondo

Il whistleblowing ha origine nei paesi di common law.

Rispetto alle prime norme emanate negli Stati Uniti siamo indietro di 150 anni, infatti la prima legge sulla tutela di chi segnalava illeciti il «*False Claims Act*» è stata promulgata dal Presidente Lincoln durante la guerra civile Americana nel 1863 per contrastare i fenomeni di truffe a danno del governo per la fornitura di servizi ed armi all'esercito.

Storia delle disposizioni legislative in materia di Whistleblowing in Italia

In Italia si inizia con la:

LEGGE 30 novembre 2017, n. 179

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

In particolare l'ambito è esteso:

Art. 1 con particolare riferimento al settore pubblico;

Art. 2 con particolare riferimento al settore privato.

Storia delle disposizioni legislative in materia di Whistleblowing in Italia

All'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 era stato inserito il comma 2-bis il quale prevedeva che i modelli 231 dovevano prevedere: (il testo è in rosso perché è stato sostituito vedi pagine seguenti)

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Storia delle disposizioni legislative in materia di Whistleblowing in Italia

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis puo' essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

Storia delle disposizioni legislative in materia di Whistleblowing in Italia

Le indicazioni della L. 179/2017 erano però mancanti di una vera e propria
«attuazione»

A seguito della direttiva 2019/1937

Si arriva quindi oggi al D.Lgs. 24/2023

All'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 il comma 2-bis è stato sostituito come segue:

2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

IL MODELLO
ORGANIZZATIVO EX D.LGS.
231/2001
IN BREVE



Il Mog 231/2001 in breve

Cos'è il **Modello Organizzativo** ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ?

La sigla D. Lgs. è l'acronimo di Decreto Legislativo (in pratica una Legge) che punisce una serie di reati che andremo ad elencare.

Per prevenire che **NON** vengano realizzati questi reati è stato realizzato il **Modello Organizzativo** che non deve essere solo **approvato** ma deve essere anche **efficacemente attuato**.

Il **Modello Organizzativo** può essere definito in estrema sintesi un complesso di norme su base volontaria attraverso le quali la società definisce una serie di comportamenti attraverso i quali i **Destinatari** del **Modello** devono attenersi al fine di prevenire una serie di comportamenti che potrebbero sfociare in un o più reati di natura penale che potrebbero vedere coinvolta e sanzionata la società.

Il Mog 231/2001 in breve

PRIMA DELL'INTRODUZIONE DEL D.LGS. 231/2001

Solo la persona che ha commesso il reato in relazione ad una attività di impresa risponde penalmente del medesimo

DOPO

Sia l'autore del reato sia la società rispondono, in sede penale, della commissione dell'illecito

Il D.Lgs. 231/2001 modifica il regime di responsabilità della persona giuridica che commette il reato.

Le due responsabilità quella della persona fisica e della persona giuridica sono autonome.

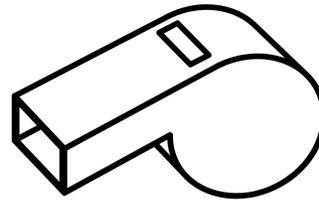
Il Mog 231/2001 in breve

Al fine di poter prevenire tali reati che ovviamente verrebbero realizzati da persone fisiche (es. dipendenti) o persone giuridiche (es. società «i fornitori») si sono posti in essere una serie di documenti e anche di persone quali la figura dell'**Organismo di Vigilanza** in acronimo **O.d.V.** che ha il compito di prevenire la commissione di una serie di reati che sono sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

I presidi di Controllo per l'adozione del Modello Organizzativo sono rappresentati da:

- Codice Etico
- Modello Organizzativo Parte Generale
- Modello Organizzativo Parte Speciale
- Procedure e Sistemi di Gestione in ambito di Ambiente o Sicurezza Lavoro
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Mog 231/2001 in breve



Reati societari e abusi
di mercato.

Riciclaggio,
Autoriciclaggio,
Ricettazione.

Delitti Informatici.

Reati Tributari.

Reati contro
l'industria e il
commercio.

Reati contro la
Pubblica
Amministrazione.

Reati Transnazionali.

Reati di
Contrabbando.

Reati Salute e
Sicurezza sui luoghi
di lavoro.

Delitti contro la
personalità
individuale.

Intermediazione
illecita e
sfruttamento del
lavoro.

Reati ambientali

Il Mog 231/2001 in breve

Affinché ci sia il Reato in ambito del D.Lgs. 231/2001:

LA SOCIETÀ DEVE AVERE UN INTERESSE O UN VANTAGGIO

Es. di Interesse o Vantaggio potrebbe essere un guadagno proveniente da reato oppure anche il risparmio sulle misure di protezione dei dipendenti.

La responsabilità dell'ente (società) è in ogni caso **ESCLUSA** ***“nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi”***
(art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Il Mog 231/2001 in breve

Affinché la Società possa provare la sua «Buona Fede» per ritenersi esclusa dai Reati previsti dal Modello 231 / 2001 e avere la c.d. Esimente

LA SOCIETÀ NON RISPONDE SE PROVA CHE:

- Ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello Organizzativo**
- È stato istituito un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri
- Il reato è stato commesso **eludendo fraudolentemente il Modello**

II NUOVO D.LGS. 24/2023
LA PROTEZIONE DEL
«SEGNALANTE»
IN BREVE



Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Il decreto è molto più corposo e dettagliato della precedente L. 179/2017, si passa infatti da 3 a 25 articoli.
- Si applica sia al settore pubblico che a quello privato, ma per il settore privato i suoi ambiti di applicazione sono come vedremo una vera e propria rivoluzione.
- Viene introdotto anche per il settore privato la possibilità per il segnalante a determinate condizioni di rivolgersi all'ANAC (AUTORITA' NAZIONALE ANTI CORRUZIONE) a cui in precedenza potevano segnalare solo i soggetti per «illeciti» pubblici.
- Vengono ampliati e definiti i canali di segnalazione tra interni ed esterni compresa la c.d. divulgazione pubblica e le modalità per poterli attivare.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Il canale di segnalazione interno nello svolgimento di quelle che sono definite «indagini» per la gestione della «istruttoria» relativa alla «segnalazione» può essere affidato a soggetti che devono avere una funzione quanto più possibile «autonoma» e «indipendente» hanno queste caratteristiche quando non vengono affidati compiti gestori:
 - a) Dipendenti Interni: Internal Audit, Addetti alla Compliance, Ufficio Legale o Responsabile delle risorse umane;
 - b) Componenti dell'O.d.V. (Organismo di Vigilanza);
 - c) Soggetti o strutture esterne delegate a raccogliere le segnalazioni;
- Il canale di segnalazione interno è definito tale anche quando è affidato a soggetti esterni es. O.d.V. .

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Il canale di segnalazione «esterno» è quello istituito da ANAC e non è regolato dalla società ma dalle norme del D.Lgs. 24/2023 e da quelle che si da ANAC.
- Viene attribuito all'ANAC un potere regolatorio di c.d. «soft law» con la possibilità di adottare linee guida da applicare sia al settore pubblico che a quello privato, nell'ambito delle segnalazioni e delle regole da seguire.
- Viene dato ampia importanza alla riservatezza del segnalante per la tutela ai fini privacy per evitare ritorsioni allo stesso.
- Vengono date precise indicazioni sul periodo di conservazione e al trattamento dei dati personali sempre in ambito privacy.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Ricapitoliamo gli obblighi delle aziende divise per numero di dipendenti:
- a) Aziende con in media (anno precedente) meno di 50 lavoratori a tempo determinato o indeterminato settore privato non sono tenute ad adottare il D.Lgs. 24/2023 e quindi a istituire il «sistema di WB» possono farlo su base volontaria quando ritengono.
 - b) Aziende che adottano il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 sono tenute ad adottare obbligatoriamente il D.Lgs. 24/2023 e quindi a istituire il «sistema di WB» a prescindere dal numero di dipendenti entro il 15 luglio 2023.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

c) Aziende con in media (anno precedente) **più** di 50 lavoratori a tempo determinato o indeterminato settore privato **sono tenute ad adottare obbligatoriamente** il D.Lgs. 24/2023 e quindi a istituire il «sistema di WB» se hanno:

-da 50 fino a 249 lavoratori dal 17 dicembre 2023;

-oltre i 249 lavoratori dal 15 luglio 2023.

c) Aziende che rientrano nell'ambito degli atti dell'Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 **sono tenute ad adottare obbligatoriamente** e quindi a istituire il «sistema di WB» a prescindere dal numero di dipendenti entro il 15 luglio 2023. (vedi sotto i settori di riferimento)

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Viene ampliato in maniera consistente l'elenco dei soggetti che possono presentare segnalazioni.
- Vengono specificate le condizioni per la protezione del segnalante ed estesa la platea dei soggetti che sono tutelati aiutando il soggetto segnalante.
- Vengono ampliate e istituite nuove misure di sostegno al segnalante con il supporto anche di enti del terzo settore.
- Vengono chiariti gli ambiti per i quali non è possibile presentare una segnalazione es. contestazioni o rivendicazioni che riguardano il proprio rapporto individuale di lavoro.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- Vengono introdotte nuove sanzioni anche eventualmente nei confronti del segnalante nella ipotesi in cui venga condannato anche in primo grado per i reati di diffamazione o calunnia.
- Il decreto è molto complesso in particolar modo nell'art. 3 che in alcune parti è poco chiaro.
- La piattaforma software su cui appoggiare le segnalazioni utilizzando la criptazione delle informazioni non è obbligatoria ma è fortemente consigliata in quanto garantisce idonea conservazione delle informazioni nel tempo e certezza nelle decisioni adottate a tutela anche dell'ente e del soggetto che le riceve in quanto rimane traccia della segnalazione.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

QUALI SONO LE VIOLAZIONI CHE SI POSSONO SEGNALARE?

- Illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- Violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (per gli enti che lo adottano);
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea nei seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - prodotti e mercati finanziari;
 - prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti, dei mangimi, salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e sistemi informativi;

Il nuovo D.Lgs. 24/2023

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'[articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'[articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#), violazioni delle norme dell'Unione europea, concorrenza e aiuti di Stato, violazioni del mercato interno, norme in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO art. 1



Ambito di Applicazione Oggettivo art. 1

Ambito di applicazione oggettivo

1. Il presente decreto 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.**

Ambito di Applicazione Oggettivo art. 1

NON SI APPLICANO QUESTE DISPOSIZIONI QUANDO

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano:
a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

Ambito di Applicazione Oggettivo art. 1

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto

c.d. settori sensibili ;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale,

3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi Giurisdizionali.

Ambito di Applicazione Oggettivo art. 1

4. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle **in materia di autonomia e indipendenza della magistratura**, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica..... Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di **esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati**, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

DEFINIZIONI

Art. 2



Definizioni art. 2

1. Ai fini del presente decreto, si intendono per:
 - a) «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, 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;

Definizioni art. 2

- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonche' le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine e' ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
- b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonche' gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Definizioni art. 2

- c) «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la **comunicazione scritta** od **orale** di informazioni sulle violazioni;
- d) «**segnalazione interna**»: **la comunicazione, scritta od orale**, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- e) «**segnalazione esterna**»: **la comunicazione, scritta od orale**, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
- f) «**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- g) «**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) «**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

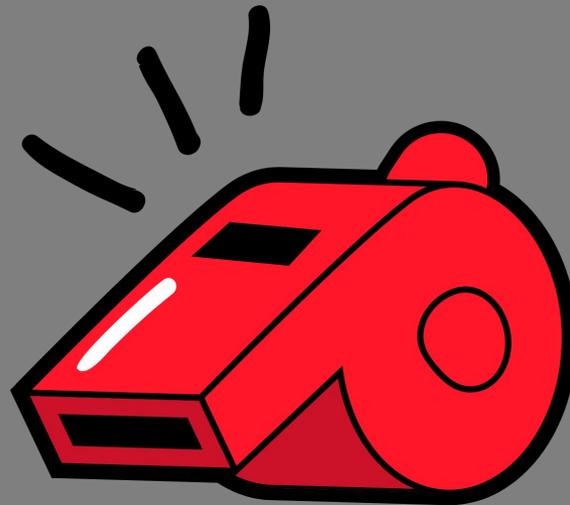
Definizioni art. 2

- i) «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, **presenti o passate**, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, 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;
- l) «**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione e' attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- m) «**ritorsione**»: 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 puo' provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- n) «**seguito**»: **l'azione intrapresa dal soggetto cui e' affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate**;
- o) «**riscontro**»: **comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione**;

Definizioni art. 2

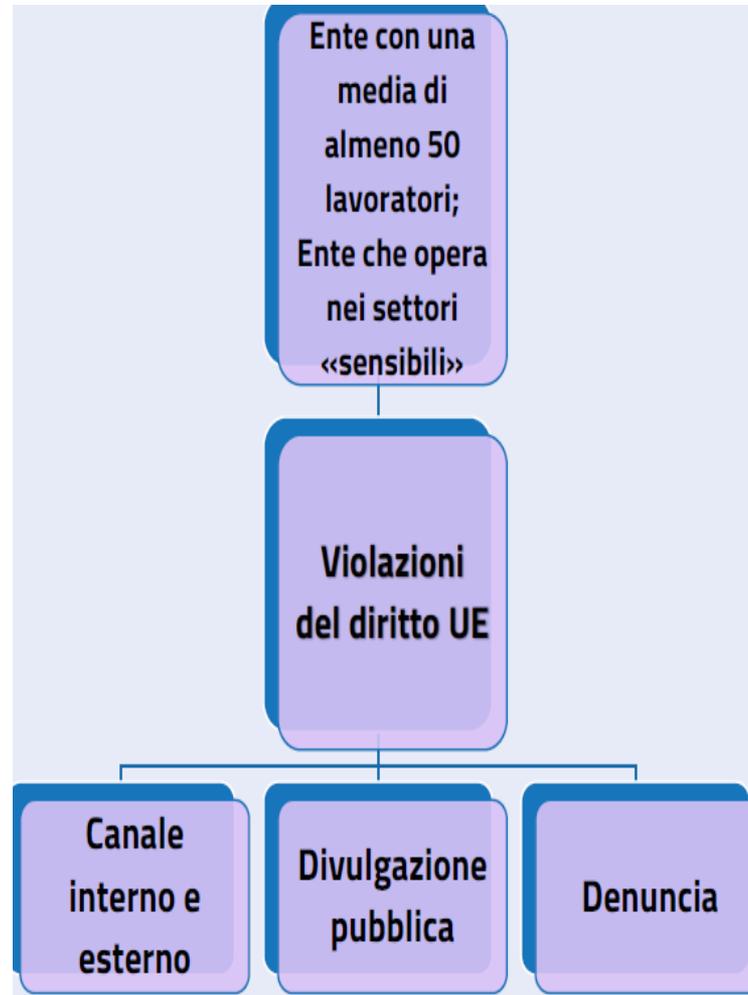
- p) «**soggetti del settore pubblico**»: le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'[articolo 3, comma 1, lettera d\), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50](#), i [concessionari di pubblico servizio](#), le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'[articolo 2, comma 1, lettere m\) e o\), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175](#), anche se quotate;
- q) «**soggetti del settore privato**»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
- 1) [hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato](#);
 - 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
 - 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), 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 cui al numero 1\)](#).

AMBITO DI APPLICAZIONE
SOGGETTIVO art. 3
SOGGETTI CHE SONO
OGGETTO DI TUTELA



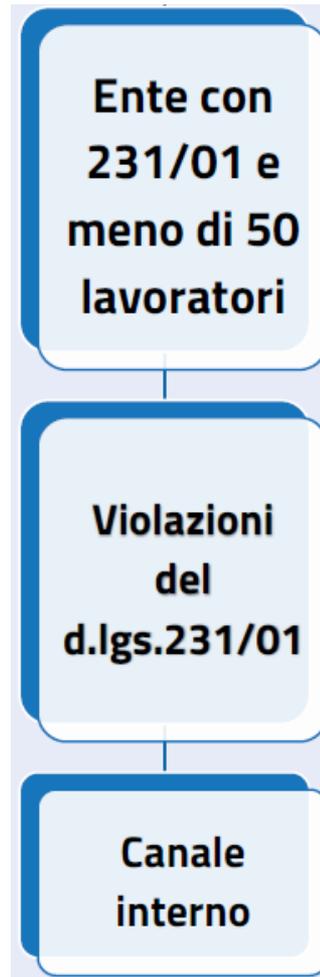
Ambito di applicazione soggettivo art. 3

La comprensione di questo articolo 3 è molto complessa qui di seguito si riassume schematicamente il contenuto degli commi 1 e 2 (schemi da fonte ANAC)



Ambito di applicazione soggettivo art. 3

(schemi da fonte ANAC)



Ambito di applicazione soggettivo art. 3

(schemi da fonte ANAC)



Ambito di applicazione soggettivo art. 3

Soggetti che possono segnalare nel SETTORE PRIVATO:

Per gli enti del settore privato con meno di 50 lavoratori (in media) che adottano il D.Lgs 231/2001 le segnalazioni possono essere solo interne e riferite alle condotte previste esclusivamente dall'art. 2 comma 1) lettera a) numero 2) ovvero condotte rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Nella ipotesi di 50 lavoratori (in media) che adottano il D.Lgs 231/2001 le segnalazioni possono essere sia interne per le violazioni dall'art. 2 comma 1) lettera a) numero 2) ovvero condotte rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione e sia interne che esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile per le violazioni delle condotte previste per quelli previsti dall'art. 2 comma 1) lettera a) numeri 3), 4), 5) e 6).

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

Soggetti che possono segnalare nel SETTORE PUBBLICO:

3. Salvo quanto previsto nei commi 1e2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorita' giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ivi compresi i dipendenti di cui all'[articolo 3 del medesimo decreto](#), nonche' i dipendenti delle [autorita' amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione](#);

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'[articolo 2359 del codice civile](#), delle societa' in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

Soggetti che possono segnalare nel SETTORE PRIVATO:

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro e' 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](#);

Si fa riferimento in pratica a:

Lavoro a orario ridotto e flessibile;

Lavoro a tempo parziale;

Lavoro a tempo determinato;

Somministrazione di lavoro;

Apprendistato.

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

Soggetti che possono segnalare nel SETTORE PUBBLICO e SETTORE PRIVATO

d) i lavoratori autonomi ...

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti ...

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto,

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 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 di cui al comma 3 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.

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

5. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

a) ai facilitatori;

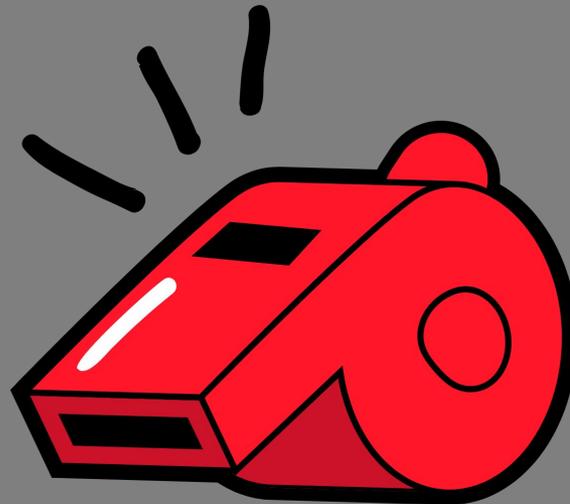
b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

Ambito di applicazione soggettivo art. 3

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.

CANALE DI SEGNALAZIONE
INTERNA E RELATIVA
GESTIONE art. 4 e 5



Canale di segnalazione interna e relativa gestione art. 4 e 5

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA art . 4

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.
2. La gestione del canale di segnalazione e' affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero e' affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.
3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Canale di segnalazione interna e relativa gestione art. 4 e 5

4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.
5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.
6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 e' trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Canale di segnalazione interna e relativa gestione art. 4 e 5

GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA art . 5

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali e' affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono 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) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonche' sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonche' accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA E RELATIVE CONDIZIONI DI UTILIZZO

art. da 6 a 11



Canale di segnalazione esterna e modalità di utilizzo art. 6 - 11

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA ART. 7

1. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.
2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC e' trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Canale di segnalazione esterna e modalità di utilizzo art. 6 - 11

CONDIZIONI PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE ESTERNA ART. 6

1. La persona segnalante puo' effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:
 - a) non e' prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non e' attivo o, anche se attivato, non e' conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
 - b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
 - c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione 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.

Canale di segnalazione esterna e modalità di utilizzo art. 6 - 11

LE ATTIVITA' DI ANAC ART. 8, 9, 10, 11

Non c'è il tempo per dettagliare tutte le attività poste in essere da ANAC in estrema sintesi:

a) è il soggetto delegato dalla normativa alla gestione del canale di segnalazione esterna per cui:

- fornisce informazioni a qualsiasi soggetto sull'uso del canale di segnalazione;
- avvisa il segnalante della presa in carico della segnalazione entro 7 giorni;
- mantiene l'interlocuzione con il segnalante e richiede a quest'ultimo eventuali integrazioni;
- da seguito alle segnalazioni ricevute;
- da riscontro entro tre mesi (sei mesi in particolari situazioni) al segnalante;
- comunica l'esito finale che può consistere:
 - archiviazione;
 - trasmissione ad altre autorità amministrativa o giudiziaria;
 - può emettere una raccomandazione;
 - può effettuare una sanzione amministrativa.

Canale di segnalazione esterna e modalità di utilizzo art. 6 - 11

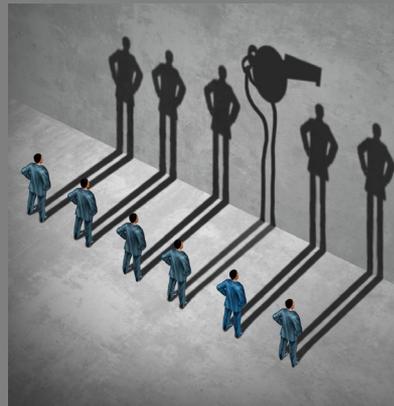
- Trasmette alla Commissione Europea un resoconto delle proprie attività;
- In caso di afflussi importanti di segnalazioni esterne tratta prioritariamente :
 - gravi violazioni dell'interesse pubblico;
 - lesioni di principi di rango costituzionale;
 - violazioni dei diritti dell'uomo.
- Può non dar seguito a segnalazioni con violazioni giudicate di lieve entità archiviandole.
- Adotta entro tre mesi sentito il garante privacy LINEE GUIDA RELATIVE ALLE PROCEDURE PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE riaggiorna almeno ogni tre anni le proprie linee guida.

Le linee guida forniranno importanti informazioni a tutti gli operatori sia pubblici che privati per chiarire diversi aspetti non chiari della normativa.

Viene potenziato il personale di Anac con idonee risorse finanziarie e potenziata altresì la dotazione finanziaria per la relativa piattaforma informatica.

PRIVACY, RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

art. 12, 13, 14



Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ART. 13

1. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, 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. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea e' effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.
2. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
4. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonche' adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

5. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 51 del 2018.
6. I soggetti di cui all'articolo 4 definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI art. 14

1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.
2. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, e' documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante puo' verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione e' documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante puo' verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione e' effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, e' documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante puo' verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

OBBLIGO DI RISERVATEZZA ART 12

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

1. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui puo' evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati 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.
2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante e' coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
3. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

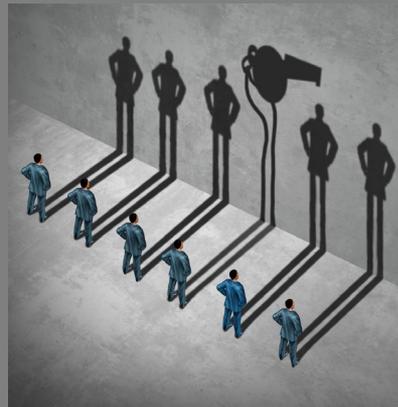
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
6. E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 e' indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Privacy, riservatezza del segnalante art. 12, 13, 14

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.
8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

art. 15



Divulgazioni pubbliche art. 15

1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

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.

2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Condizioni per la protezione della persona segnalante art. 16

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Condizioni per la protezione della persona segnalante art. 16

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando e' accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante e' irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante e' stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonche' nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformita' alle condizioni di cui all'articolo 6.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

DIVIETO DI RITORSIONE ART 17

1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.
2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia e' a carico di colui che li ha posti in essere.
3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorita' giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

MISURE DI SOSTEGNO ART 18

1. E' istituito presso [l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno](#). L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, l'attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, [e che hanno stipulato convenzioni con ANAC](#).
2. [Le misure di sostegno fornite dagli enti di cui al comma 1 consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.](#)
3. [L'autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.](#)
Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonché di cui all'articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

PROTEZIONE DELLE RITORSIONI ART 19

1. Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. 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.

2. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC puo' avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 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.

4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA' ART 20

1. Non e' punibile l'ente o la persona di cui all'articolo 3 che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile e' stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.
2. Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, e' esclusa altresì ogni ulteriore responsabilita', anche di natura civile o amministrativa.
3. Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 non incorre in alcuna responsabilita', anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.
4. In ogni caso, la responsabilita' penale e ogni altra responsabilita', anche di natura civile o amministrativa, non e' esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorita' giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Divieto di ritorsione art. 17-20 e 22

RINUNCE E TRANSAZIONI ART 22

1. Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

SANZIONI art. 21



Sanzioni art. 21

1. Fermi restando gli altri profili di responsabilita', l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione e' stata ostacolata o che si e' tentato di ostacolarla o che e' stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando 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 e' conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonche' quando accerta che non e' stata svolta l'attivita' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) 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'autorita' giudiziaria o contabile.

2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

CONCLUSIONI COSA C'E DA FARE ?



Cosa c'è da fare ?

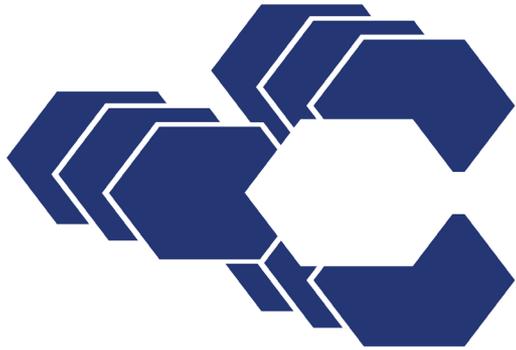
- Definire l'ambito di applicazione per la vostra organizzazione se si applica, da quando si applica:
 - 15 luglio oppure 17 dicembre 2023.
- Definire una procedura per individuare chi sono i soggetti che sono delegati a ricevere le segnalazioni interne attribuendogli un idoneo budget di spesa.
- Confrontarsi con i sindacati per la relativa comunicazione di attuazione del WB.
- Effettuare la formazione dei soggetti delegati a ricevere le segnalazioni interne sia per gli aspetti Privacy sia per quelli del D.Lgs. 24/2023 e del WB.
- Delegarli secondo la normativa Privacy D.Lgs. 196/2003 e GDPR 679/2016.

Cosa c'è da fare ?

- Definire la piattaforma informatica con contenuto criptato che può conservare le informazioni dei segnalanti nonché le altre regole di ricezione delle segnalazioni.
- Nominare e delegare al trattamento i fornitori del servizio secondo la normativa Privacy.
- Effettuare obbligatoriamente una valutazione d'impatto sul trattamento dei dati relativamente a questo ambito specifico.
- Aggiornare o redigere una apposita informativa Privacy per gli eventuali segnalatori e divulgarla.
- Aggiornare l'analisi dei rischi e il registro dei trattamenti Privacy.
- Aggiornare scadenziario Privacy per fine trattamento.

Cosa c'è da fare ?

- Approvare la procedura di ricezione delle segnalazioni e divulgarla.
- Aggiornare il Modello 231 per la parte relativa al WB.
- Aggiornare il codice disciplinare del Modello 231.
- Effettuare la formazione e la divulgazione ai destinatari, dipendenti ecc. informandoli delle eventuali conseguenze in caso di dichiarazioni mendaci.
- Il rischio di sottovalutare questa normativa e in particolare del canale di segnalazione potrebbe comportare la mancata efficace attuazione del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 ed in pratica il venir meno della c.d. «Esimente» .



API **LECCO**
SONDRIO

Grazie per l'attenzione

LA RIFORMA DEL WHISTLEBLOWING

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 , n. 24

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Lecco e Sondrio

Via Pergola, 73 - 23900 Lecco (LC)

tel.0341.282822 www.apilecco.it