IL WHISTLEBLOWING – La segnalazione degli illeciti

Formazione al personale dell’ente

Miglionico, 05 novembre 2025

Relatore – Dr. G. Avizzano – Dottore Commercialista e giudice tributario, esperto in segnalazione di illeciti in ambito aziendale 231/01 ed enti locali – Nucleo di Valutazione del Comune di Miglionico.

Introduzione

Il sistema delle ricompense negli USA

Internal Revenue Service - Agenzia delle Entrate USA

Non tutti sanno che negli U.S.A. sono erogati compensi percentuali al segnalante.

Agli informatori (noti come "relatori" nelle cause qui tam*) viene, infatti, assegnata una ricompensa basata su una percentuale del denaro recuperato dal governo quando tali recuperi sono dovuti a una causa qui tam o a richieste avanzate nell'ambito dei programmi di segnalazione SEC, CFTC o IRS.

*("*Qui tam rappresenta una forma abbreviata del detto latino "qui tam pro domino rege quam pro se ipso in hac parte sequitur", ossia "colui che agisce tanto per il sovrano quanto per sé stesso".*)

Esistono diverse leggi statunitensi che offrono agli informatori notevoli ricompense monetarie per aver segnalato frodi e cattive condotte finanziarie. Il processo per ottenere una ricompensa per gli informatori e l'importo dipendono dal fatto che i casi degli informatori siano cause legali qui tam o comunicazioni presentate al programma per informatori della Securities and Exchange Commission (SEC), un programma per informatori simile presso la Commodity Futures Trading Commission (CFTC) o al Programma di denuncia dell'IRS.

Un business per gli studi legali

Il False Claims Act , la SEC, la CFTC e l'IRS hanno criteri separati per i premi degli informatori. In tutti i casi, comunque, la ricompensa per il denunciante è una percentuale dell'importo recuperato dal governo e varia, **dal 15% al 30%**, in base al tipo di caso e ad altri fattori.

La ricompensa effettiva per l'informatore dipende:

- da quanto ampie e dettagliate erano le informazioni fornite dall'informatore sulla frode;
- se la frode ha comportato un problema di sicurezza significativo;
- dalla qualità e la quantità di assistenza fornita dall'informatore e dal suo avvocato nel caso.

Negli USA, pertanto, la segnalazione degli illeciti è divenuto un vero è proprio business, soprattutto per gli studi legali.

IRS

IRS

Help | News | English | Charities & Nonprofits | Tax Pros

File Pay Refunds Credits & Deductions Forms & Instructions Search

Home / Help / Fraud/Scams / Whistleblower Office

Whistleblower Office

- Interactive Tax Assistant
- Tools
- Report Phishing
- Fraud/Scams
  - Get Help With Identity Theft
  - Report Suspected Tax Fraud Activity
  - Report Suspicious Email and Scams
- Notices and Letters
- Appeals
- Frequently Asked Questions
- Accessibility

The IRS Whistleblower Office pays monetary awards to eligible individuals whose information is used by the IRS. The award percentage depends on several factors, but generally falls between 15 and 30 percent of the proceeds collected and attributable to the whistleblower's information. Awards can only be issued once a final determination can be made, and as such, award payments cannot be made until the taxpayer has exhausted all appeal rights and the taxpayer no longer can file a claim for refund or otherwise seek to recover the proceeds from the government.

- Vision
- Mission
- How to submit a whistleblower claim
- Claim eligibility
- What are the rules for getting an award?
- Annual Report to Congress
- More Information
- News from the Whistleblower Office

Vision

To effectively promote voluntary compliance and reduce the tax gap by providing excellent service to whistleblowers, taxpayers, and other stakeholders.

Back to Top

Mission

To effectively administer the IRS Whistleblower Program by ensuring:

La SEC

U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION

Search SEC.gov

COMPANY FILINGS

ABOUT | DIVISIONS & OFFICES | ENFORCEMENT | REGULATION | EDUCATION | FILINGS | NEWS

- Divisions and Offices
- Office of the Whistleblower
- Submit a Tip
- Claim an Award
- Final Orders
- Whistleblower Protections
- Resources
- FAQs

Office of the Whistleblower

Welcome

Assistance and information from a whistleblower who knows of possible securities law violations can be among the most powerful weapons in the law enforcement arsenal of the Securities and Exchange Commission. Through their knowledge of the circumstances and individuals involved, whistleblowers can help the Commission identify possible fraud and other violations much earlier than might otherwise have been possible. That allows the Commission to minimize the harm to investors, better preserve the integrity of the United States' capital markets, and more swiftly hold accountable those responsible for unlawful conduct.

The Commission is authorized by Congress to provide monetary awards to eligible individuals who come forward with high-quality original information that leads to a Commission enforcement action in which over $1,000,000 in sanctions is ordered. The range for awards is between 10% and 30% of the money collected.

Submit a Tip

NEW Guidance for Whistleblower Award Determinations CLICK HERE

NEW Rule Amendments to the SEC's Whistleblower Program CLICK HERE

2023 Annual Report (PDF)

Latest News

SEC Awards More Than $28 Million to Seven Whistleblowers
Dec. 22, 2023

SEC Awards Whistleblower More Than $18 Million
Aug. 25, 2023

SEC Awards More Than $104 Million to Seven Whistleblowers
Aug. 4, 2023

Archives

Introduzione

European Commission | English | Search

Law

Competition Policy

Home | About | Antitrust & Cartels | Mergers | State aid | Digital Markets Act | Foreign Subsidies | Sectors

Home > Whistleblower

Whistleblowers and Informants

Did you know that you can help keep prices low and innovation high in our EU single market? Well, you can, and here's how.

Inside knowledge and assistance can be a powerful tool to help the European Commission uncover *inter alia* cartels and other anti-competitive practices more swiftly than might otherwise be possible. Since cartels often operate in secrecy, individuals or companies with inside or market knowledge can play a crucial role in bringing issues to our attention or gathering information that would allow us to start an investigation. They can also contribute to the success of our investigations in other areas of competition enforcement, i.e. antitrust, merger and state aid control.

The EU Whistleblower Tool - EN

The EU Whistleblower Tool - EN

Joint DG Competition and US DoJ message | Cartels and inf

Joint DG Competition and US DoJ message | Cartels and informants

Introduzione

Ciò che si verifica negli USA, ma anche in altri stati quali l'India o Singapore, ci fa comprendere l'attenzione crescente che i governi pongono nei confronti della materia del whistleblowing.

Perché questo corso?

Il recente DLgs 24/2023 ha introdotto in Italia la necessità per le aziende di dotarsi di adeguati sistemi di segnalazione di condotte illecite e adeguate misure a protezione delle persone che segnalano. Tale necessità già esisteva nel nostro Paese per gli enti pubblici.

La norma, di derivazione comunitaria, prevede poi sanzioni che vanno da 10.000 a 50.000 euro per la mancanza, o la non conformità, delle procedure di segnalazione.

Inoltre, è previsto - art. 4, comma 2 – che:

"*La gestione del canale di segnalazione è 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***."

Oggetto del corso è, pertanto, quello di garantire una formazione completa ai soggetti destinatari, in ambito privato e pubblico, delle segnalazioni di illeciti secondo la nuova normativa italiana.

La segnalazione degli illeciti nella storia

Giacomo Casanova, Giordano Bruno, Lucio Sergio Catilina, … sono solo alcuni nomi di personaggi vittime di denunce anonime

Stando allo storico Tito Livio (Ab Urbe Condita, VIII, 18), nel 331 a.c., a Roma fu celebrato anche il primo processo per avvelenamento seriale della storia. Il Senato decise di concedere l'immunità richiesta alla "delatrice» delle matrone che avevano commesso gli avvelenamenti dei patrizi romani.

Il servizio 117 della GdF

Tutti sanno che in Italia esiste il servizio di segnalazioni della Guardia di Finanza.

Il "117" è, infatti, il numero di pubblica utilità mediante il quale i cittadini dialogano direttamente con la Guardia di Finanza.

Il servizio è pensato e predisposto per ricevere ogni segnalazione di episodi di interesse per la Guardia di Finanza, in ragione delle peculiari funzioni di polizia economico - finanziaria, a tutela delle risorse pubbliche e degli interessi della collettività.

Gli ambiti operativi della GdF, che possono essere oggetto di segnalazioni, spaziano dalla lotta all'evasione fiscale, allo spreco di risorse pubbliche, alla tutela dei consumatori, al contrasto ai traffici illeciti (contrabbando, immigrazione clandestina, traffico di sostanze stupefacenti, contraffazione, pirateria audiovisiva) e al riciclaggio dei capitali illecitamente accumulati.

La precedente normativa italiana

In ambito pubblico

La Legge n. 190/2012, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha introdotto per la prima volta in Italia, una norma specificamente diretta alla regolamentazione del whistleblowing nell'ambito del pubblico impiego. Precisamente l'art. 1, comma 51, legge n. 190/2012, ha inserito nel D.lgs 165/2001, dopo l'articolo 54 una nuova disposizione, l'articolo 54-bis, intitolato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" che prevede una protezione per il lavoratore – dipendente pubblico - che abbia segnalato la commissione di un reato ad alcuni soggetti preposti contro le ritorsioni da parte di colleghi o superiori (whistleblowing).

Il D.L. 90/2014, ha previsto l'inserimento dell'ANAC tra i soggetti destinatari delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche anche nelle forme di cui all'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge sul whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") con l'obiettivo di garantire una tutela adeguata ai lavoratori ampliando la disciplina prescritta dalla legge Severino.

Le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al RPCT dell'ente o all'ANAC o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La precedente normativa italiana

Tra i soggetti dell'ambito pubblico devono essere senz'altro ricomprese le

società controllate pubbliche

e gli

ordini professionali

che sono individuati quali enti pubblici non economici.

In questi casi il soggetto ricevente la segnalazione è individuato nel Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).
Nel caso degli ordini professionali il RPCT è da ricercarsi tra i consiglieri privi di poteri gestionali o su un dirigente/dipendente appositamente formato.

Il DLgs 231/01

In ambito privato

Con la Legge n. 179 del 2017 il whistleblowing è entrato nella disciplina del D. lgs. 231/01 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale provvedimento ha introdotto all'art. 6 il comma 2-bis, che prevede un ulteriore requisito di idoneità del Modello organizzativo. La norma indica che il Modello debba mettere a disposizione dei dipendenti all'interno dell'azienda canali per effettuare segnalazioni circa condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e «**fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**», ovvero di violazioni dei precetti stabiliti dal Modello stesso.

Si tratta di un provvedimento legislativo che ha introdotto nel nostro ordinamento una responsabilità per gli enti derivante da un reato commesso da una persona fisica nel suo interesse o a suo vantaggio.
È importante rappresentare che non si tratta di una responsabilità sostitutiva rispetto a quella del soggetto persona fisica ma di una vera e propria responsabilità aggiuntiva.

Di conseguenza, dallo stesso fatto storico (commissione di un reato) discendono due diverse forme di responsabilità: quella tradizionale nei confronti della persona fisica e quella amministrativa nei confronti dell'ente. La condotta è unica ed è posta in essere da una persona fisica, l'eventuale ascrivibilità della stessa anche alla persona giuridica è frutto di una responsabilità di posizione.

Il DLgs 231/01

Il sistema di gestione D.Lgs 231/01 è formato da un insieme di regole, procedure e modalità operative che definiscono un sistema organizzativo, di gestione e controllo interno di un'azienda che mira ad impedire o prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 da parte degli amministratori o dipendenti.

Il sistema 231 viene adottato dall'impresa per assicurare comportamenti responsabili e rispettosi delle norme attinenti alla responsabilità di impresa: ha una funzione preventiva e di indirizzo.

I reati presupposto del DLgs 231/01

- **Reati contro la P.A.**
- Delitti informatici
- Delitti di criminalità organizzata
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Delitti contro l'industria e il commercio
- **Reati societari**
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Delitti contro la personalità individuale
- Reati di abuso di mercato
- **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'A.G.
- **Reati ambientali**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **Reati tributari**
- Reati di contrabbando
- Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggio
- Reati transnazionali

La nuova disciplina organica

Decreto legislativo del 10/03/2023 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.

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023

ATTENZIONE!

Con il carattere blu sono riportati alcuni estratti dalle Linee Guida ANAC,

in verde quelle di Confindustria,

in lilla quelle del Documento di Ricerca del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

in corsivo sono invece le note del redattore.

Il Decreto

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri e, in particolare, l'articolo 14;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

Vista la legge 4 agosto 2022, n. 127, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2021, e, in particolare, l'articolo 13;

Vista la 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;

Visto il regio decreto 19 ottobre 1930, n. 1398, recante approvazione del testo definitivo del codice penale;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Le premesse

Visto il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;

Vista la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;

Sentita l' **Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** che ha rappresentato il suo favorevole avviso con nota del 2 dicembre 2022;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 9 dicembre 2022;

Acquisito il parere del **Garante per la protezione dei dati personali**, adottato nell'adunanza dell'11 gennaio 2023;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 9 marzo 2023;

Sulla proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR e del Ministro della giustizia, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione

Ambito di applicazione oggettivo

internazionale, dell'economia e delle finanze, del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

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.

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;

Esclusioni

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 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

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.

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

Definizioni

e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. 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.

Art. 2 - Definizioni

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);

V. ELENCO DEI REATI PRESSUPPOSTO DLGS 231/01 – artt. 24 e ss.

Definizioni

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;

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, nonché 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 è 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);

Definizioni

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, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.

1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una **convinzione ragionevole** che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.

2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023.

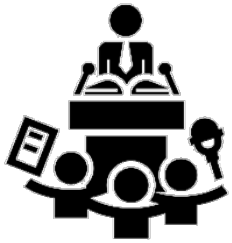
3) E' necessario un rapporto di **consequenzialità** tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

4) **Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".**

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;

Definizioni



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;

Definizioni

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;

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;

Definizioni

l) «**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è 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 può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Nei casi di ritorsioni **tentate o minacciate**, il soggetto tutelato, nel comunicare ad ANAC la ritorsione subita, deve necessariamente fornire elementi da cui poter desumere il **fumus** sulla effettività della minaccia o del tentativo ritorsivo. A titolo esemplificativo, può darsi conto di una riunione tenuta in presenza di più persone

La conduzione delle indagini

in cui si è discusso il licenziamento della persona segnalante. Se, in base agli elementi presentati, l'Autorità desume che il tentativo si è consumato o che la minaccia è effettiva, dà avvio al procedimento sanzionatorio. È onere del soggetto che ha tentato la ritorsione o l'ha minacciata dimostrare che i fatti allegati dal segnalante sono estranei alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata.

n) «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

Come devono essere condotte le indagini.

Al riguardo non esiste una regola precisa ma sicuramente una delle modalità più consone di svolgere le indagini è quella individuata dal Consiglio delle camere penali e trasfusa nel testo:

*REGOLE DI COMPORTAMENTO DEL PENALISTA NELLE "**INVESTIGAZIONI DIFENSIVE**" cui si rinvia.*

In particolare gli artt. 8 e 9 prevedono che:

Articolo 8 (Ricerca e individuazione di fonti)

1. Il difensore, il sostituto e gli ausiliari incaricati procedono senza formalità alla individuazione delle persone che possono riferire circostanze utili alle investigazioni difensive. In ogni caso, nello svolgimento dell'attività di individuazione di tali persone, informano sempre le persone interpellate della propria qualità, senza necessità di rivelare il nome dell'assistito.

Le indagini difensive delle camere penali

2. Nello stesso modo si procede alla individuazione delle altre fonti di prova e, in genere, delle altre fonti di notizie utili alle indagini.

Articolo 9 (Avvertimenti)

1. I soggetti della difesa, nell'informare le persone interpellate della loro qualità, indicano la vicenda in ordine alla quale svolgono investigazioni, senza necessariamente rivelare il nome dell'assistito.

2. Oltre quanto è previsto dal comma 3 dell'articolo 391-bis del codice di procedura penale, invitano le persone interpellate a dichiarare se si trovano in una delle situazioni di incompatibilità previste dall'articolo 197 comma 1, lettere c) e d) del codice di procedura penale.

3. Inoltre, informano le persone interpellate che, se si avvarranno della facoltà di non rispondere, potranno essere chiamate ad una audizione davanti al pubblico ministero ovvero a rendere un esame testimoniale davanti al giudice, ove saranno tenute a rispondere anche alle domande del difensore.

4. Se si tratta di persone sottoposte a indagine o imputate nello stesso procedimento o in altro procedimento connesso o collegato ai sensi dell'articolo 210 del codice di procedura penale, le informano che, se si avvarranno della facoltà di non rispondere, potranno essere chiamate a rendere esame davanti al giudice in incidente probatorio.

5. Se si tratta di prossimi congiunti di un imputato o di una persona sottoposta alle indagini, li avvertono che, anche in ragione di tale rapporto, hanno facoltà di astenersi dal rispondere o dal rendere la dichiarazione nei casi previsti dalla legge.

Istruttoria e accertamento delle segnalazioni

6. I soggetti della difesa possono altresì ricordare che ogni persona può utilmente concorrere alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della verità in un procedimento penale anche rendendo dichiarazioni al difensore.

7. Quando i soggetti della difesa procedono con invito scritto, gli avvertimenti previsti dalla legge e dalle norme deontologiche, se non sono contenuti nell'invito stesso, possono essere dati oralmente, ma devono comunque precedere l'atto.

Istruttoria e accertamento della segnalazione

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni assicurano che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

Inoltre, nel caso in cui la segnalazione riguardasse il gestore della segnalazione, dovranno essere garantite le opportune misure per gestire un potenziale conflitto di interessi.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Le metodologie

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni devono assicurare lo svolgimento delle necessarie verifiche, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti **specializzati esterni** (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni, ecc.

Tale attività di istruttoria e di accertamento spettano esclusivamente agli uffici o alla persona incaricati a gestire le segnalazioni, comprese tutte quelle attività necessarie a dare seguito alla segnalazione (ad esempio, le audizioni o le acquisizioni di documenti).

L'ambito di applicazione soggettivo

o) «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

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;

L’ambito di applicazione soggettivo

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).

Art. 3 Ambito di applicazione soggettivo

1. Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che **effettuano segnalazioni** interne o esterne, **divulgazioni pubbliche** o **denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni** di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).

Possibilità per i dipendenti pubblici di attivare qualsiasi canale rispetto ai dipendenti privati che devono rispettare la sequenzialità prevista dalla norma.

Chi può segnalare

2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto **la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.

Il computo dei lavoratori

Il primo anno da considerare è quello precedente all'entrata in vigore del decreto. Inoltre, ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle **visure camerali**. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.

Secondo **l'interpretazione di Confindustria -** LLGG ottobre 2023 - invece, ai fini del computo dei lavoratori, si dovrebbe fare, invece, riferimento al dettato dell'art. 27 del D. lgs. n. 81/2015.

In particolare, tale norma citata stabilisce che: "[…] ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro".

Pertanto, l'auspicio di Confindustria è che la prassi interpretativa si adegui prima possibile a questo sostrato normativo, consentendo di calcolare la media dei lavoratori in termini di "ULA" (unità lavorativa annua), ossia tenendo conto della effettiva durata di ciascun rapporto (fermo restando che il termine temporale di riferimento, in questo caso, non sarà di due anni – come previsto dal citato art. 27 – bensì di un anno, come previsto dall'art. 2 comma 1, lett. q) n.1) del Decreto).

Chi può segnalare

3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano 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) 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, nonché i dipendenti delle autorità 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 società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

Chi può segnalare

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, 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;

d) 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 soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

Chi può segnalare

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, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

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.

Formulazione diversa e innovativa per l'individuazione dei soggetti tutelati.
Lavoratori subordinati
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato
Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato

Chi può segnalare

Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato

Azionisti (persone fisiche)

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.

Come per il settore pubblico, anche per i soggetti del settore privato, come sopra elencati, la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Approfondimenti sull'ambito soggettivo – I soggetti tutelati nel settore privato

I soggetti del settore privato, ai quali sono riconosciute le tutele della nuova disciplina sono:

☐ **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
o Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di **lavoro a tempo parziale**, **intermittente**, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio;
o Lavoratori che svolgono **prestazioni occasionali** (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

Chi può segnalare

☐ **Lavoratori autonomi**
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi i:
o Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.;

o **Titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);

o **Titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate
mediante piattaforme digitali.

☐ **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

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

Altri soggetti tutelati

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**;

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.

☐ **Il facilitatore**

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

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

Altri soggetti tutelati

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il **collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio** che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.
Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

Tenuto conto che la ratio perseguita dal legislatore è quella di far emergere illeciti garantendo, fra l'altro, la libertà di espressione del segnalante anche mediante l'assistenza di altri soggetti, ne discende che la protezione debba essere garantita al facilitatore anche sotto il profilo della **riservatezza**. Ciò sia per quanto riguarda l'identità del facilitatore, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza. Tale esigenza di protezione si desume dalla formulazione della norma che prevede espressamente che "l'assistenza deve essere mantenuta riservata". D'altronde, escludendo tale tutela nei confronti del facilitatore, si potrebbe correre il rischio di disvelare l'identità dello stesso segnalante che si è avvalso dell'assistenza del primo.

☐ **Le persone del medesimo contesto lavorativo**

Come detto, la nuova legislazione ha esteso notevolmente il regime di tutele, ampliando la nozione di "contesto lavorativo". Tale concetto ricomprende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto 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 23 . Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023 24 .

L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel

Specifiche degli altri soggetti tutelati

medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori.
Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo.
Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante.
Analogamente, anche un soggetto cessato dal servizio o dall'incarico che conserva un legame con il proprio contesto lavorativo potrebbe subire le conseguenze di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da una persona operante all'interno di tale contesto.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. Il legislatore ha quindi ancorato l'applicazione delle tutele all'esistenza di un legame qualificato.

Se non sussistono dubbi circa il legame di parentela che deve essere entro il quarto grado, più incerta appare la definizione di stabile legame affettivo.
Si ritiene che tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di **convivenza** con il segnalante .
In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

Specifiche degli altri soggetti tutelati

☐ **I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante**

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia.

☐ **Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti**

Il legislatore ha esteso la protezione da ritorsioni anche agli enti di proprietà del segnalante (o della persona che denuncia all'Autorità giudiziaria o che ha effettuato una divulgazione pubblica) o per i quali gli stessi lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

Stante la formulazione poca chiara della previsione in esame, sembra opportuno fornire alcune precisazioni.

o Enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

In primo luogo, con riferimento agli enti di proprietà del segnalante, nell'ottica di non svilire la ratio delle tutele e in ragione della diversa tipologia di enti che possono venire in rilievo, si ritiene che tale concetto possa intendersi in senso ampio ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Ad esempio, nel caso di enti con veste societaria, si può parlare di enti di proprietà del segnalante quando quest'ultimo è titolare delle quote di partecipazione al capitale sociale.

Specifiche degli altri soggetti tutelati

Tenuto conto che tali quote definiscono la misura della partecipazione di un socio ad una società, e quindi il complesso di diritti e doveri, si può certamente affermare che il segnalante sia proprietario di una società laddove detenga tutte le quote sociali o la maggioranza di esse. Infatti, maggiore è la quota detenuta, maggiori sono i diritti sociali spettanti ad un socio e pertanto la capacità di esercitare un'influenza determinante sulle scelte relative alla società.
Diversamente, il segnalante, qualora detenga solo una quota minoritaria del capitale sociale non può esercitare una tale influenza sul complesso delle attività e dell'organizzazione sociale e quindi non può considerarsi proprietario dell'ente.

o **Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano**
Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. Anche in tal caso, la ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura.

o **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica**

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, in cui non è riscontrabile un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso. Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi

I canali di segnalazione interna

e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - al settore pubblico ove un dipendente di uno dei comuni che hanno stipulato una convenzione per la gestione associata di un servizio, segnali violazioni compiute, nell'ambito della gestione dello stesso servizio, da un comune associato. In tali casi, il comune segnalato potrebbe attuare una misura ritorsiva nei confronti non del dipendente segnalante bensì del comune di appartenenza di quest'ultimo, interrompendo in via anticipata la convenzione. Analoga situazione potrebbe verificarsi nel settore privato nel caso di partnership fra imprese. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività svolte dagli enti in questione, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Art. 4 - Canali di segnalazione interna

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.

La comunicazione ai sindacati

L'interpretazione del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (ODCEC)

L'adozione della procedura di whistleblowing deve essere formalmente comunicata ai dipendenti.

In assenza di qualsivoglia indicazione operativa (le Linee Guida ANAC nulla dispongono al riguardo), basandosi sull'interpretazione letterale della norma, si suggerisce di comunicare formalmente – anche a mezzo PEC – alle associazioni sindacali la notizia dell'attivazione del canale interno per la trasmissione e gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, allegando il regolamento interno/procedura da adottare e indicando un termine entro il quale i rappresentanti delle associazioni possono richiedere eventuali chiarimenti e/o incontri. Decorso tale termine, l'approvazione del regolamento/procedura riguardante l'attivazione del canale potrà avvenire nel rispetto della predetta prescrizione normativa.

Fac-simile della comunicazione: Spett. OO.SS. _____

Oggetto: comunicazione istituzione del canale interno per la trasmissione e gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 24/2023 (whistleblowing).

Con la presente siamo a comunicare che, come stabilito dal d.lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311/2023, la nostra Società ha predisposto una procedura interna per la trasmissione e gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, che si allega in bozza alla presente. Al fine di adempiere agli obblighi normativi, prima dell'attivazione del canale interno di comunicazione Vi invitiamo a comunicare eventuali osservazioni o a richiedere chiarimenti entro e non oltre il termine di __ giorni lavorativi decorrenti dalla presente comunicazione, trascorsi i quali la procedura, intendendosi operativa, sarà approvata dall'organo amministrativo. Luogo e data Il legale rappresentante

L'individuazione del sindacato

Per quanto riguarda l'individuazione del sindacato destinatario dell'informativa da parte dell'impresa, in ragione proprio del richiamo all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, **si ritiene che, ove in azienda esistano rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, l'adempimento vada compiuto verso di queste; mentre, nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, dovranno essere informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.** Nei casi di imprese con più unità produttive e, dunque, nel caso di una pluralità di RSU ovvero di unità produttive con RSU ed altre prive, a nostro avviso, è consigliabile suggerire, d'accordo con le organizzazioni sindacali (OO.SS.) del livello più appropriato, una forma di coordinamento delle rappresentanze per facilitare e razionalizzare gli adempimenti informativi. In particolare, potrebbe essere utile indirizzare l'informativa a tutte le RSU presenti e poi, ove queste ne facciano richiesta per il tramite del coordinamento, programmare un unico incontro, eventualmente anche con modalità informatiche.

Con riferimento al contenuto dell'informativa, alla luce della citata ratio della norma, si ritiene opportuno che l'impresa fornisca al sindacato una **descrizione del canale**, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio, in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell'ambito aziendale interno).

Si ritiene che tale informativa debba intervenire **prima** della delibera di approvazione **dell'atto organizzativo**, **eventualmente attraverso strumenti di trasmissione che garantiscano la prova dell'avvenuta ricezione**. Inoltre, si ritiene utile che l'ente indichi alle rappresentanze sindacali un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto, anche mediante un incontro.

In ogni caso, la disciplina del canale interno e la sua implementazione restano nella piena autonomia decisionale e organizzativa dell'ente.

La gestione del canale di segnalazione

2. La gestione del canale di segnalazione è 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.**

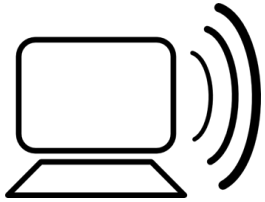
Il termine autonomo si deve intendersi riferito a quei soggetti, società o professionisti, che siano dotati di ***autonomia****,* ***competenza****,* ***indipendenza****. Il gestore della segnalazione, evidentemente, deve essere una persona,* ***preferibilmente un professionista****, dotato dei suddetti requisiti oltre che quello della* ***specifica formazione****.*

Il decreto prevede che nell'ambito dei canali interni di segnalazione, i soggetti del settore pubblico e privato possono affidare la ricezione e la trattazione delle segnalazioni anche ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato. Tale soggetto, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali, assume la qualifica di responsabile del trattamento e, come anticipato, **deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.**

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

Il soggetto ricevente e l'odv

messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.



La norma va interpretata nel senso che questi sistemi di segnalazione dovrebbero esistere contemporaneamente così da facilitare, quanto più possibile la segnalazione e, dunque, incentivare le segnalazioni.

La possibilità di delegare un soggetto esterno può essere, evidentemente, riferita anche alle società con più di 250 dipendenti. Difatti, nella norma non v'è alcuna preclusione a questa possibilità.

L'incarico all'OdV secondo l'interpretazione del Consiglio Nazionale dei DCEC

Pare evidente che la gestione/analisi delle segnalazioni costituisce attività distinta e ulteriore rispetto alla funzione svolta ex art. 6, co. 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, ovvero di naturale soggetto deputato alla fase istruttoria della segnalazione rilevante 231 ovvero, ancora, di vigilanza sulle violazioni del Modello, e, pertanto, **dovrà essere oggetto di uno specifico incarico e di una remunerazione aggiuntiva**. Quest'ultima, più che parametrata al numero (incerto) di segnalazioni interne "lavorate" in un certo periodo di tempo, dovrebbe essere rapportata anche al livello di complessità della fase istruttoria successiva legata a ciascuna segnalazione ricevuta, ovvero al tempo dedicato allo svolgimento dell'attività in oggetto

La cogestione

Quale che sia la soluzione adottata, la rilevanza del ruolo svolto dall'OdV resta inconfutabile, posto che negli enti dotati di Modello 231 la compliance al d.lgs. 24/2023 comporta una revisione del codice etico e del sistema disciplinare, oltre che l'adeguamento della procedura whistleblowing.

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 duecento quarantanove, 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.

Il canale di segnalazione nei gruppi societari

In casi di **gruppi societari**, secondo Confindustria sono ipotizzabili diverse soluzioni operative:

a) una prima soluzione è la gestione decentralizzata a livello di singola impresa controllata. In questi casi, sarà comunque possibile, per le società del gruppo, utilizzare un'unica piattaforma informatica, che consenta al segnalante, una volta effettuato l'accesso, selezionare – **all'interno di un elenco** – la società presso la quale presta attività lavorativa e intende effettuare la segnalazione. In tal modo, l'ufficio a ciò preposto nella **legal entity** selezionata avvierà il procedimento e gestirà la segnalazione. Con tale modalità organizzativa, si assicura il rispetto del principio di prossimità suggerito dalla Commissione europea, poiché è la legal entity scelta dal segnalante a gestire la segnalazione e attivare il procedimento.

b) una seconda soluzione è l'affidamento alla capogruppo, in qualità di soggetto terzo rispetto alle controllate, di attività inerenti alla segnalazione. In questi casi, oltre all'utilizzo di un'unica piattaforma informatica (**eventualmente con canali dedicati e segregati per ciascuna società**) predisposta dalla capogruppo, in linea con quanto previsto dall'art. 4, co. 2, del Decreto ciascuna controllata potrà affidare la gestione del canale di segnalazione al soggetto terzo, individuato nella capogruppo. Tale modello dovrebbe essere regolato da appositi contratti di servizio, sottoscritti tra la singola controllata e la capogruppo medesima. Ai fini della gestione della segnalazione, e per garantire la c.d. "prossimità", il gestore del canale potrà avvalersi, volta per volta, del supporto degli uffici della controllata – nel rispetto degli obblighi di riservatezza – ovvero istituire ex ante una struttura dedicata che assicuri la partecipazione di soggetti interni alla controllata cui sia riferibile la segnalazione.

Le modalità di segnalazione

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

In buona sostanza il servizio interno dovrebbe prevedere contemporaneamente la presenza delle seguenti possibilità di segnalazione, o quantomeno di una tra le due forme scritte e quelle orali:

+ in forma scritta online (PREFERIBILE)

attraverso la piattaforma online – software crittografato.

+ in forma scritta in busta chiusa

da far pervenire soggetto incaricato interno o esterno.

In questo caso, secondo le linee guida ANAC, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del

Le modalità di segnalazione

segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni".

+ in forma orale telefonica

al n. telefonico dedicato xxx xxxxxxxx

+ in forma orale whatsapp / telegram

attraverso il sistema di messaggistica vocale crittografata Whatsapp o Telegram raggiungibile al n. telefonico dedicato xxx xxxxxxxx

+ in forma orale con incontro diretto

con richiesta formale utilizzando la forma scritta online, oppure orale WhatsApp o Telegram, e fornendo tutti gli elementi necessari per poter consentire al responsabile delle segnalazioni di fissare l'incontro diretto, anche on line, in un termine ragionevole.

La linea telefonica dedicata sarebbe, dunque, obbligatoria attesa la necessità della forma di segnalazione orale e la consequenzialità dell'incontro personale ad una preventiva richiesta scritta o orale.

Le modalità di segnalazione secondo Confindustria

Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che la **scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, riguarda il segnalante**.

Per l'impresa, invece, è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

L'alternatività riguarda, quindi, solo la forma scritta: l'impresa potrà decidere se utilizzare lo strumento della piattaforma on-line oppure optare per la posta cartacea (in via esemplificativa, prevedendo il ricorso a lettere raccomandate).

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

Le modalità di segnalazione secondo Confindustria

Con riferimento, invece, alla modalità scritta analogica, l'ANAC, nelle sue LG, suggerisce, ad esempio, di prevedere che la segnalazione venga inserita in **due buste chiuse**, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

La scelta tra piattaforma on-line e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate. In questo contesto, andrà ovviamente considerato anche lo sforzo organizzativo ed economico che l'impresa intende affrontare per dotarsi di una piattaforma on-line, considerazione che potrebbe suggerire, specie per le imprese di minori dimensioni e in fase di prima applicazione, di optare per la soluzione della posta cartacea.

L'Istituzione dei canali di segnalazione

I soggetti cui si applica il Decreto, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali 12 , hanno l'onere di definire in un **apposito atto organizzativo le procedure** per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Tale atto organizzativo, secondo le LG ANAC, **deve essere adottato con delibera dell'organo di indirizzo e, quindi, sarà di norma di competenza dell'organo amministrativo.**

La norma NON STABILISCE in dettaglio il contenuto della procedura adottata con l'atto organizzativo, ma si ritiene opportuno che contenga i seguenti elementi (che saranno oggetto di un'analisi specifica nei paragrafi successivi):

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni, come sopra riportati;
- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché l'eventuale budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma;

. . . ecc.

Requisiti e nomina del soggetto ricevente le segnalazioni

Sia nel caso di persona fisica interna, sia nel caso di ufficio interno è necessario un **formale atto di nomina con cui si attribuisce al soggetto l'incarico di gestore della segnalazione.**

Ufficio esterno all'impresa

Nel caso in cui le imprese decidessero di affidare la gestione del canale di segnalazione a un **soggetto esterno**, dovranno verificare che lo stesso abbia **i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità** necessari. Al riguardo, il soggetto esterno deve possedere, tra gli altri, risorse e **conoscenze specialistiche** che garantiscano **l'adozione di misure tecniche e organizzative** tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

I rapporti tra le parti, inoltre, dovranno essere regolati da appositi contratti di servizio che, oltre a disciplinare i servizi prestati tra le parti, dovranno includere appositi livelli di servizio e di controllo.

La gestione del canale di segnalazione interna

Art. 5 - Gestione del canale di segnalazione interna

1. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è 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, nonché 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, nonché 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.

Segnalazioni anonime

Nel caso, invece, di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, **qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie** e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

La procedibilità della segnalazione

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Nello specifico, durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valutino la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

La procedibilità della segnalazione

Come visto in precedenza, il Decreto definisce i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna. Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, **che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina**.

In altre parole, il Gestore deve verificare la procedibilità della segnalazione alla luce del perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni (vd. par. 1.2), dandone comunicazione al segnalante.

L’ammissibilità della segnalazione

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, è necessario valutarne l’ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Ai fini dell’**ammissibilità**, è necessario che, nella segnalazione, **risultino chiare**:

• le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

• le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta **inammissibile per**:

• **mancanza dei dati** che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;

• **manifesta infondatezza** degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;

• esposizione di fatti di **contenuto generico** tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;

• **produzione di sola documentazione** senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Alla luce di quanto descritto, nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, gli uffici o la persona deputati alla gestione della segnalazione possono procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la **tracciabilità delle motivazioni a supporto.**

Condizioni per la segnalazione esterna

Art. 6 - Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche **se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme** a quanto previsto dall'articolo 4;

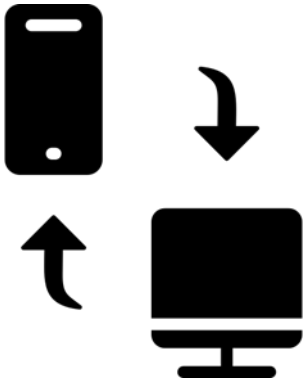
b) la persona segnalante **ha già effettuato una segnalazione interna** ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

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**;

Il canale di segnalazione esterna

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA



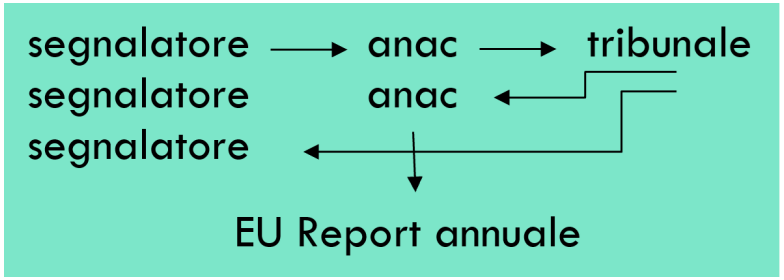
Art. 7 - Canali di segnalazione esterna

Le segnalazioni all'ANAC possono essere inoltrate anche da tutti i soggetti, dipendenti e non, che hanno rapporti con gli enti e società di minori dimensioni.

EFFICACIA DIROMPENTE DELLA NORMA

Paradossalmente, gli enti più grandi e strutturati, che hanno realizzato un adeguato sistema di segnalazioni sono, sono più tutelati da un intervento diretto esterno dell'ANAC attraverso l'Ispettorato del Lavoro, l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la trasmissione diretta alle Autorità Giudiziarie competenti (Procure del Tribunale Penale o della Corte dei Conti, ecc.).

L'iter delle segnalazioni all'ANAC



RIFLESSIONE!

In base all'art. 8 del DLgs 24/2023 "L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria"

L'art. 21 prevede, poi, siano applicate le sanzioni amministrative pecuniarie, soprattutto in caso di avvenute ritorsioni.

***L'art. 19**, rubricato misure di protezione, recita, infine, che **"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".*

Conseguentemente, per assicurare la tutela di chi segnala illeciti, l'unica autorità competente è l'autorità giudiziaria, che dovrà essere adita con uno specifico atto (ricorso, atto di citazione) a spese del segnalante e con l'assistenza di un avvocato; nessun ruolo avrà in proposito ANAC.

I concreti poteri di ANAC

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina, ANAC aveva il potere di dichiarare nulle le misure ritorsive (licenziamento, procedimento disciplinare, ecc.).

Ora tale potere spetta solamente l'autorità giudiziaria competente ad assicurare tale misura di protezione.

IN PRATICA

ANAC predispone il canale per le segnalazioni di illeciti;

- ***tuttavia, per le segnalazioni "non di competenza", non può far altro che inoltrarle all'autorità competente;***
- ***non ha il potere di annullare le misure ritorsive (licenziamento, ecc.);***
- ***può solo comminare una sanzione amministrativa (potere peraltro usato pochissimo in questi anni);***

ESSA ASSUME QUINDI UN MERO RUOLO DI COLLETTORE DI SEGNALAZIONI, DI ISTRUTTORE E INTERLOCUTORE *(preventivo e successivo alla segnalazione).*

Peraltro, già nel settore pubblico ANAC ha una competenza limitata ad alcune materie (appalti e incompatibilità di incarichi), e, per esempio, non ha alcuna competenza in materia di concorsi, illeciti nell'attribuzione di finanziamenti, contributi, retribuzioni dei dipendenti, ecc..

Le competenze di ANAC nel settore privato

Inoltre, per il settore privato ANAC non ha sostanzialmente alcuna competenza.

Quindi, come si diceva, ANAC archivierà (e/o trasmetterà ad altre autorità) le segnalazioni nelle seguenti materie:

- ***concorsi;***
- ***incarichi nel pubblico impiego;***
- ***evasione fiscale;***
- ***falso in bilancio;***
- ***frodi comunitarie;***
- ***violazioni di carattere finanziario;***
- ***violazioni nel settore bancario.***

Viene, quindi, da domandarsi perché in questi casi un soggetto dovrebbe segnalare ad ANAC degli illeciti per sentirsi rispondere, dopo tre mesi, che la segnalazione è "non di competenza".

Il monito per le aziende private e la necessità di formare adeguatamente i dipendenti

TUTTAVIA, ESSA RAPPRESENTA UN MONITO PER LE AZIENDE LE QUALI DOVREBBERO FAR BEN CAPIRE AI PROPRI LAVORATORI L'EFFETTIVO RUOLO DELL'AUTORITA'.

Da qui la necessità di realizzare un adeguato sistema di segnalazioni e soprattutto di formazione e informazione dei lavoratori.

Peraltro, c'è anche il rischio che ad effettuare l'istruttoria siano persone non preparate sugli specifici ambiti quali quello finanziario o delle frodi fiscali con il rischio di una possibile archiviazione della pratica.

Anche riguardo alle sanzioni l'ANAC sarà chiamata ad esprimersi su terreni non facili nel merito della pericolosità della ritorsione.

C'è, quindi, più di un motivo per ritenere che l'ANAC, almeno in questa prima fase, in ambito sanzionatorio, rivolgerà la propria attenzione a ricevere le segnalazioni e verificare l'attuazione e l'adeguatezza dei sistemi di segnalazione predisposti dalle aziende.

Le modalità di segnalazione ad ANAC

AUTORITÀ
NAZIONALE
ANTICORRUZIONE

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. (*CONTESTUALE PRESENZA DELLE MODALITA'*)**

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Le attività svolte dall’ANAC

Art. 8 - Attività svolte dall'ANAC

1. L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione di cui al capo III;

b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla

segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

Le attività svolte dall'ANAC

f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;

g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti di cui al comma 2 o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

2. **L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea**, e da' contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. L'autorità amministrativa competente svolge l'attività di cui al comma 1, lettere c), d), e), f) e g) e garantisce, anche tramite 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.

3. L'ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:

a) il numero di segnalazioni esterne ricevute;

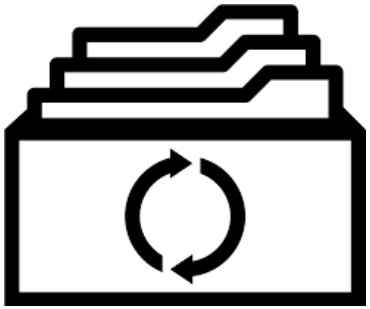
b) il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito;

Le segnalazioni alla Commissione Europea e le priorità

c) **se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti di cui alla lettera b).**

4. In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.

5. L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.



La pubblicità dell’ANAC

Art. 9 - Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC

1. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:

a) l'illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;

b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;

c) le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;

d) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall'articolo 15 del regolamento (UE)

2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018;

e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna;

f) l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

Le disposizioni relative al personale ANAC

Art. 10 - Adozione di linee guida

…

Art. 11 - Disposizione relativa al personale dell'ANAC ed alla piattaforma informatica

+ 22 dipendenti

+ 25 mln/€ in dieci anni

Art. 12 - Obbligo di riservatezza

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

2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito
alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati 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.

3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Segretezza dell’identità del segnalante nei procedimenti giudiziari

4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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 sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

6. È 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 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Trattamento dei dati personali

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.

Art. 13 - Trattamento dei dati personali

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 è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

La valutazione d’impatto sulla protezione dei dati

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, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle liberta' degli interessati.

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.

La conservazione della documentazione

Art. 14 - Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

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, è 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 può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

3. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Modalità di gestione della segnalazione orale

4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è 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 può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Divulgazioni pubbliche

Art. 15 - Divulgazioni pubbliche

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

Art. 16 - Condizioni per la protezione della persona segnalante

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.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità 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 è irrogata una sanzione disciplinare.

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

Divieto di ritorsione

Art. 17 - Divieto di ritorsione

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'autorità 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 è a carico di colui che li ha posti in essere.

3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità 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'autorità 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'autorità giudiziaria o contabile.

Fattispecie di ritorsioni

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;

Fattispecie di ritorsioni

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.

Misure di sostegno

Art. 18 - Misure di sostegno

1. È istituto 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, le 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.

Protezione dalle ritorsioni

Art. 19 - Protezione dalle ritorsioni

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 può 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.

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.

Limitazioni della responsabilità

Art. 20 - Limitazioni della responsabilità

1. Non è 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'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16.

2. Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 1, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, 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 responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

4. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Sanzioni

Art. 21 – Sanzioni

1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, 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 è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è 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 è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 (SOCIETA' – ENTE),
- nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica (SOGGETTO PERSONA FISICA) 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'autorità 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.

Grazie per l'attenzione!

Dr. Giuseppe Avizzano