

The background of the slide is white with a pattern of scattered, colorful numbers and symbols in various sizes and orientations. The colors include blue, orange, purple, and yellow. The symbols include numbers like 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 0, and symbols like the infinity symbol, a plus sign, and a percent sign.

**DOT
COM**

Webseminar
Whistleblowing nelle aziende

Relatore: avv. Mauro Alovisio

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti



Avvocato presso Avvocatura Università
Coordinatore del corso di perfezionamento in
materia di protezione dei dati personali
Università di Torino

Professore a contratto presso l' Università
Statale di Milano

Vice direttore del master in alto apprendistato
in innovazione digitale e legal compliance

Docente master cybersecurity

Direttore del Centro Studi di Informatica
Giuridica di Ivrea Torino

Fellow del centro di ricerca Nexa del
Politecnico di Torino





Centro Studi di Informatica Giuridica di Ivrea Torino

Il Centro Studi di Informatica Giuridica di Ivrea-Torino (CSIG) è un'associazione indipendente senza finalità di lucro attiva dal 2005 interdisciplinare (rivolta a giuristi, informatici, etc.)

Mission: aggiornamento professionale, studio, approfondimento dell'evoluzione dei diritti digitali, dell'ICT.

Ha un blog: <http://csigivreatorino.it>; una sede a Torino ed un Comitato Scientifico di magistrati, professori e avvocati.

L'associazione ha partecipato alle consultazioni on line in materia di GDPR, data breach, whistleblowing trasparenza, open data, software libero, wi-fi, cyberbullismo, prevenzione della corruzione, droni

CSIG Ivrea-Torino

Blog Associazione Centro Studi Informatica Giuridica



Contributo del CSIG sulle linee guida Whistleblowing

Redazione 31 Luglio 2023 0 Commenti

Pubblichiamo nuovamente il contributo del CSIG sulle linee guida Whistleblowing, poste in consultazione riportando nell'ultima colonna a destra quanto si rileva dalla lettura delle Linee guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio riguardo ai singoli aspetti che CSIG ha posto all'attenzione dell'Autorità. A quanto pare per molte problematiche abbiamo colto nel segno...

Di seguito il link al documento sintetico prodotto da CSIG

[confronto_contributo alle Linee guida ANAC del 1-6-2023_ Linee guida del 12-7-23 su whistleblowing](#)

Senza categoria contributo, linee guida, Whistleblowing



CERCA

POST RECENTI

- Contributo del CSIG sulle linee guida Whistleblowing
- Report del Workshop "Il dilemma della creatività digitale: l'IA può detenere il diritto d'autore?"
- Contributo dell'associazione alla consultazione whistleblowing
- Le misure di sicurezza adeguate: dalla teoria alla pratica
- Tavola rotonda "La protezione dei dati

Report del Workshop "Il dilemma della creatività digitale: l'IA può detenere il diritto d'autore?"

Agenda

- *Whistleblowing: chi riguarda?*
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze e sanzioni
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
 - I canali
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Diritto e Giustizia

Il quotidiano di Informazione Giuridica

Home - Amministrativo - AMMINISTRATIVO E PROCESSO



AMMINISTRATIVO - PRIVACY

16/03/2023



RICERCA AVANZATA

Il nuovo decreto whistleblowing: gli adempimenti connessi alla tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte

Il nuovo decreto in materia di whistleblowing (d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24; in G.U. del 15 marzo 2023, n. 63) specifica gli obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali, sia nella raccolta che nella conservazione delle segnalazioni, ed indica un percorso di compliance GDPR.

di Mauro Alovisio - Avvocato

AMMINISTRATIVO

NOTIZIE CORRELATE

- **Violenza a Palermo, il Garante Privacy interviene sulla condivisione del video**
- **Il caso dell'alunna promossa dal TAR Lazio nonostante 6 insufficienze: è educativo e per il suo bene?**
- **RASSEGNA DELLA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA**





Home - Lavoro - LAVORO, SINDACALE, PREVIDENZA E PROCESSO



LAVORO PRIVACY

07/09/2023



Cerca

RICERCA AVANZATA

Si alla tutela cautelare per chi segnala illeciti nel contesto lavorativo

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, ha accolto la domanda cautelare di un whistleblower relativo a un complesso contenzioso di diritto del lavoro, avente ad oggetto il licenziamento dello stesso dipendente.

di [Mauro Alovisio - Avvocato](#)

Trib. Milano, sez. lav., ord., 20 agosto 2023

LAVORO

NOTIZIE CORRELATE

- **L'Incapacità ad Impugnare il licenziamento... un nodo da sciogliere**
- **Incertezza sulla causa della cessazione del rapporto di lavoro: quando le dimissioni sono valide?**
- **Frazi e gesti sessisti verso due lavoratrici: licenziato il capo del personale**
- **Decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro: anche dopo la legge Fornero il rapporto di lavoro resta stabile**
- **Indennizzo per danni da vaccino: quando si può escludere il nesso causale?**
- **Il "decreto Caldo" è legge**
- **Non è (necessariamente) risarcibile la mancata erogazione della pensione di anzianità**



Il Tribunale ha sospeso con specifica ordinanza i provvedimenti datoriali di destituzione e interruzione della retribuzione, ha ordinato l'immediato reintegro in servizio del lavoratore e ha condannato la società datrice di lavoro alla corresponsione delle retribuzioni maturate per tutta la durata della sospensione cautelare e fino alla effettiva riassunzione.

Il provvedimento è di interesse in quanto si tratta di uno dei primi casi in Italia in materia di whistleblowing e dimostra il grado di attenzione della magistratura sul tema anche alla luce della nuova normativa nazionale (d.lgs. n. 24/2023).

Il dipendente che lavorava presso un'importante azienda pubblica aveva denunciato alcuni colleghi infedeli che avevano progettato un sistema in grado di clonare e vendere biglietti di trasporto. Tale violazione aveva comportato una conseguente perdita di somme



AGGIUNGI A RACCOLTA

Chi è il whistleblower?

- Il whistleblower (a livello letterale: la persona che **soffia nel fischiotto**) è la persona che segnala delle violazioni di cui sia venuta a conoscenza in un **contesto lavorativo** pubblico o privato



- Possono essere segnalate violazioni :
 - **disposizioni normative nazionali**
 - di **disposizioni dell'Unione europea** che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità** dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato,



Edward Snowden 10 anni dopo: "Non ho nessun rimpianto. La sorveglianza di massa nel 2013? Giochi da bambini rispetto alla tecnologia di oggi"



PIERMARIO BOCCELLATO - 8 GIUGNO 2023 - MONDO



Edward Snowden si racconta al The Guardian 10 anni dopo

Rivedi il consenso

I primi canali di segnalazione: le bocche di Leone



- **Furono istituite nel 1300** a Venezia, dopo una grave congiura al fine di raccogliere segnalazioni anche anonime. Erano collocate vicino al palazzo Ducale.
- Potevano accedere al contenuto delle **segnalazioni solo i magistrati** (Savi dei Dieci e i Consiglieri dei Dieci).
- Le denunce, pur garantite dal segreto, non potevano rigorosamente **essere anonime**, pena la distruzione, a meno che non riferissero di casi di particolare e speciale gravità che potevano mettere in pericolo la sicurezza dello Stato.

Il buon governo



Ambrogio Lorenzetti, *Effetti del Buon Governo in città*, 1338-1340
Sala della Pace, Palazzo Pubblico, Siena



Funivia del Mottarone, ex tecnico segnalò le anomalie e fu minacciato di licenziamento: "Tadini mi disse, tanto non cade"



Il racconto di Stefano Carlo Gandini che agli inquirenti ha consegnato foto del 2019 con i

TOURMUSICFEST
THE EUROPEAN MUSIC CONTEST 15th EDITION
LIVE AUDITION

ARRIVA NELLA TUA CITTÀ
PARTECIPA AI CASTING

COMMISSIONE ARTISTICA
VESSICCHIO ENSI PAOLA FOLLI

IN PALIO 10.000 EURO E UNA PRODUZIONE DISCOGRAFICA

CATEGORIE: CANTANTI, RAPPER, DJ, BAND E MUSICISTI

Alessandro Rovellini
Direttore responsabile
21 agosto 2023 17:50

CRONACA

Licenziato tre volte da Atm, tre volte reintegrato: aveva denunciato i colleghi "furbetti"

Il calvario infinito di un "whistleblower" che aveva scoperto dipendenti Atm infedeli (e dirigenti silenziosamente complici) nel 2018. Il tribunale, dopo il Consiglio di disciplina, lo reintegra in azienda per la seconda volta



Si parla di

- atm
- biglietti
- truffe biglietti
- whistleblowing
- Adriano Michele De Gasperis

I più letti

- LA PRIMA RICOSTRUZIONE**
Accerchiato da 30 persone e accoltellato mentre passeggia con mamma e fidanzata
© Lorenteggio
- IN AUTOSTRADA**
L'imprenditore Pietro Cozzi e la moglie Marisa Agliati morti in un incidente in auto
- INSEGUIMENTO DA FILM**
Il pilota Ferrari Carlos Sainz rapinato dall'orologio da 500mila euro a Milano
© Montenapoleone
- PORTA TICINESE**
Incidente a Milano, schianto tra un'auto e una moto: grave una 18enne

L'INCIDENTE

Whistleblowing: le finalità dell'istituto

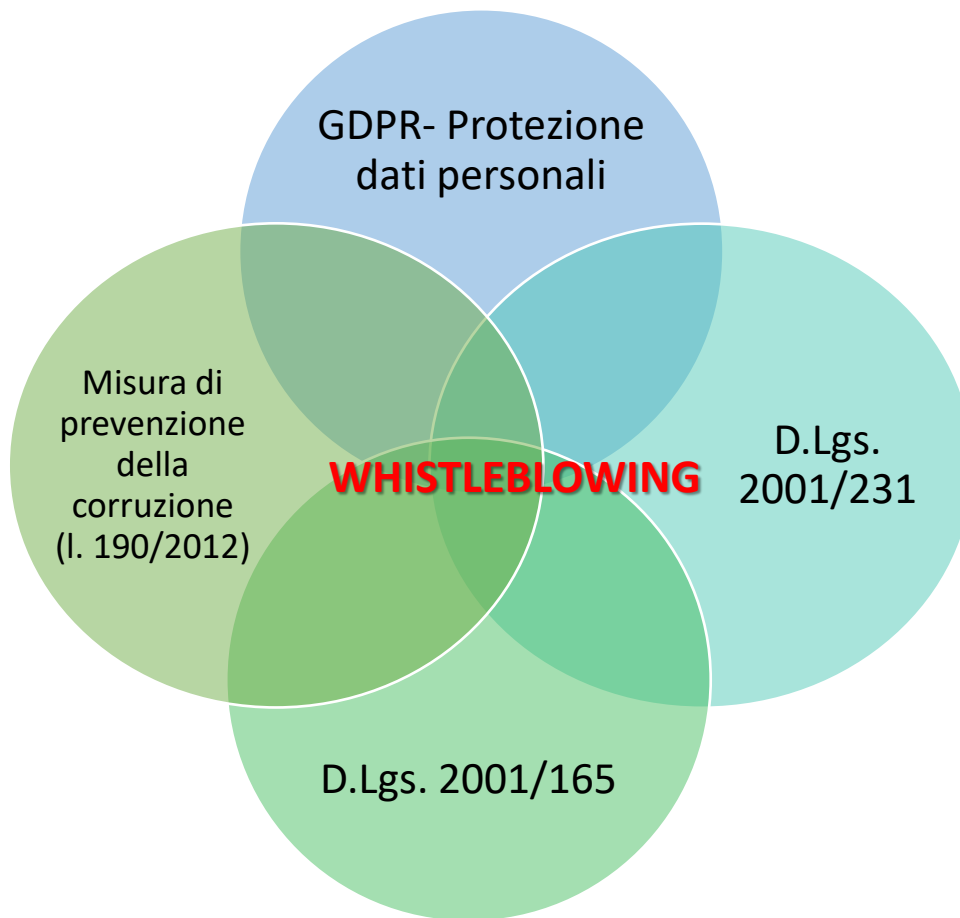
La normativa in materia di whistleblowing ha il duplice scopo:

- di **favorire l'emersione all'interno della PA e delle società di fatti illeciti** per rafforzare il contrasto **alla corruzione**
- di delineare un particolare status giuslavoristico a tutela del **dipendente o collaboratore** che segnala gli abusi, salvandolo da sanzioni, licenziamenti o discriminazioni collegate alla segnalazione.

Whistleblowing nel contesto europeo e nazionale

- **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*»
- **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano *violazioni delle disposizioni normative nazionali*.
(23G00032) (GU n.63 del 15-3-2023)
- Normativa precedente: legge 190 del 2012, art. 52-bis del Testo unico dipendenti pubblici
legge 179 del 2017
- **Linee guida Anac** in materia di whistleblowing, **delibera 311 del 12 luglio 2023**

Le connessioni...



Whistleblowing: la finalità dell'istituto

*«L'entrata in vigore del D.Lgs 24/2023 rappresenta
un'importante svolta per il Paese*

*Per le **imprese** l'introduzione **dell'obbligo di istituire canali di segnalazioni interni** e di adottare **strumenti concreti** per tutelare i segnalanti implicherà la designazione di un responsabile del processo, all'interno dell'organizzazione, che abbia sviluppato determinate competenze o, in alternativa, bisognerà procedere in **outsourcing**. Credo che l'aspetto da tenere sotto controllo **sarà culturale, per evitare delazioni e conflittualità**»*

Matilde Marandola (presidente Associazione Italiana per la direzione del personale)

Qual è l' impatto della normativa nazionale?

- Tutele e protezione per chi segnala
- Ampliato l'**ambito soggettivo** delle imprese che devono applicare la normativa e l'**ambito dei soggetti che possono effettuare segnalazioni**
- **Misure** organizzative e tecniche rigorose a carico delle imprese
 - **Sanzioni e responsabilità**
- Nuovi compiti e ruoli dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)



Il sistema di protezione contemplato dal decreto



La visione sull'istituto del Whistleblowing (linee Guida Anac)

La nuova disciplina è orientata:

da un lato a garantire la manifestazione **della libertà di espressione e di informazione**, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media.

Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) **la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.**

dall'altro lato “a favorire una cultura della buona comunicazione e della **responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni**”

fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al **miglioramento della propria organizzazione**

La visione sull'istituto del Whistleblowing

Corte Europea dei diritti dell'uomo -Heinisch c. Germania (28274/08)
(violazione Art. 10 CEDU)

La decisione riguarda un caso intentato da una dipendente di un "hospice" per anziani, a Berlino, che aveva segnalato irregolarità prima per via interna e poi tramite denuncia penale.

Viene licenziata

La Corte riconosce che il licenziamento che ne era conseguito era una misura sproporzionata e non necessaria in una società democratica, pur essendo "prescritta per legge". Sottolinea, inoltre, l'assenza nel sistema giuridico tedesco di specifiche normative che disciplinino il whistleblowing (ossia i sistemi interni ad aziende o enti per la segnalazione di irregolarità) e le sue conseguenze. Condanna quindi la Germania per **violazione dell'articolo 10 della CEDU** (interferenza con la libertà di espressione).

La visione sull'istituto del Whistleblowing

1. Ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione. Tale diritto include la libertà d'opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera. Il presente articolo non impedisce agli Stati di sottoporre a un regime di autorizzazione le imprese di radiodiffusione, cinematografiche o televisive.

2. L'esercizio di queste libertà, poiché comporta doveri e responsabilità, può essere sottoposto alle formalità, condizioni, restrizioni o sanzioni che sono **previste dalla legge** e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla sicurezza nazionale, all'integrità territoriale o alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, alla protezione della reputazione o dei diritti altrui, per impedire la divulgazione di informazioni riservate o per garantire l'autorità e l'imparzialità del potere giudiziario.
(art 10 Convenzione europea dei diritti dell'uomo Cedu)

Whistleblowing da adempimento a opportunità

Materia al centro agenda della governance delle imprese

Obbligo che riguarda un'amplia platea di soggetti (pa e imprese private)

Istituto che favorisce una **cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa** all'interno delle organizzazioni (considerando 47 della direttiva europea 1937/2019)

I segnalanti attraverso il canale interno fanno emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscono in modo significativo al miglioramento della **propria organizzazione** (*Benessere e sostenibilità*)

Reputazione dell'azienda e valori dell'azienda

Impatto sulla concorrenza e, in generale, sulla collettività

Materia che richiede interazioni con responsabili ICT, direttore del personale, DPO, ufficio formazione

Whistleblowing: la formazione è obbligatoria

La formazione è una **misura organizzativa obbligatoria a protezione dell'impresa, dei responsabili e dei lavoratori**

Formazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni

Formazioni dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni

Formazione di tutti i dipendenti

Focus della formazione: Protezione dati personali, procedure, **casi concreti**, sicurezza ed etica

Le iniziative di informazione e pianificazione devono essere pianificate e inseriti nel PIAO, PTPCT e integrazione ai MOG 231



CONFINDUSTRIA

**NUOVA DISCIPLINA
“WHISTLEBLOWING”**

10.1 Obblighi di formazione

La formazione del personale che gestisce il canale di segnalazione è di fondamentale importanza per assicurare che le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili. A tal fine, sarebbe opportuno che il personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione riceva un'adeguata formazione in relazione ad alcuni argomenti chiave.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si rappresentano di seguito alcune tematiche rispetto alle quali il personale dovrebbe essere adeguatamente formato:

- **aspetti normativi**, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto, con specifico *focus* in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le attività previste dall'art. 5 del Decreto), nonché rispetto agli adempimenti in ambito *Data Protection*;
- **procedure e presupposti**: approfondita panoramica delle *policies*, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dall'impresa per la gestione del canale di segnalazione (ad esempio, le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di istruttoria e riscontro al segnalante²³);
- **principi generali di comportamento**: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
 - **confidenzialità e riservatezza**: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
 - **etica ed integrità**: promozione di un ambiente etico e integro all'interno dell'impresa, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
 - **ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione**: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connaturati alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la persona segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in *team* con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della segnalazione (ad esempio, funzione legale, funzione risorse umane, OdV).

Tale formazione dovrà essere erogata con cadenza periodica, al fine di garantire l'efficacia della suddetta formazione. Si suggerisce, altresì, di integrare la formazione in caso di aggiornamenti normativi in merito alle disposizioni rilevanti e applicabili relativamente alla gestione dei canali di segnalazione.

In aggiunta a quanto previsto dal dettato normativo con riferimento al gestore delle segnalazioni, si suggerisce di assicurare un'adeguata formazione in merito alle tematiche esposte a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali), così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

Fermo restando che l'individuazione delle opportune modalità di erogazione delle attività formative è rimessa alla discrezionalità dell'impresa, si raccomanda di strutturare un programma formativo che sia effettivamente in grado di garantire una efficace copertura e un adeguato coinvolgimento delle risorse coinvolte (a titolo esemplificativo, mediante sessioni formative in aula, *workshop*, formazione

Il dubbio amletico

C'è chi ha sollevato il dubbio che l'istituto del whistleblowing possa essere usato male, magari **come elemento di pressione o di ricatto sui propri superiori**

Come evitare questo?

Attraverso l'informazione, la formazione, la sensibilizzazione
l'attività di verifica di Anac, volta ad accertare la fondatezza
delle accuse e delle eventuali ritorsioni,

Come rendere più affidabile l'istituto del whistleblowing?

Casi concreti: l'istituto del whistleblowing si può utilizzare per contestare il datore? No

L'istituto del whistleblowing è **estraneo a scopi essenzialmente di carattere personale** o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative e da altre procedure.

TAR Napoli (Campania), sez. VI, 08/06/2018, n.3880

Casi concreti: il dipendente hacker non è tutelato da whistleblowing

Un dipendente per dimostrare la vulnerabilità del sistema informatico dell'azienda **si improvvisa investigatore e hacker** utilizza l'account e la password di un altro dipendente e crea un falso documento di fine rapporto a nome di una persona che non aveva mai lavorato nell'istituto

Il dipendente non può invocare l'istituto del whistleblowing

Cassazione penale sez. V, 21/05/2018, n.35792

L'applicazione corretta dell'istituto del whistleblowing

Occorre offrire protezione solo a chi realmente la merita (perché è stato demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altre misure punitive solo perché ha segnalato un illecito commesso da un suo dirigente), e non a chi viene giustamente sanzionato dal proprio datore di lavoro o, addirittura, effettua una segnalazione come whistleblower al **solo scopo di crearsi una sorta di alibi o scudo rispetto a sanzioni che sa essere imminenti**

L'applicazione corretta dell'istituto del whistleblowing: no a uso distorto

Per la tutela del whistleblower è necessario che le condotte sottese sia alla segnalazione, sia ai provvedimenti disciplinari, **siano sostanzialmente e materialmente le medesime e che siano, in ogni caso, temporalmente collegati.**

“la sola presentazione di denunce, quali che esse siano, non assicura al dipendente una totale immunità e impunità rispetto ai comportamenti estranei ai fatti denunciati”.

Occorre contemperare un'equa tutela del lavoratore e dell'azienda

Tribunale di Milano, Ordinanza sezione lavoro del 3 febbraio 2022,
Giudice Moglia

La denuncia del whistleblower non lo salva dai propri illeciti

[Corte di Cassazione, sentenza n. 9148 del 31 marzo 2023](#)

Un'infermiera di un'asl era stata sanzionata a livello disciplinare per lo svolgimento di attività lavorativa all'esterno dell'organizzazione senza autorizzazione di attività infermieristiche datoriale e aveva denunciato altri colleghi in situazione analoga

Nessuna sanatoria dell' illecito disciplinare se denunci illeciti di tuoi colleghi.

L'applicazione alla dipendente di una sanzione per comportamenti illeciti suoi propri resta dunque al di fuori della copertura fornita dalla normativa whistleblowing **che non esime da responsabilità chi commetta un illecito disciplinare per il solo fatto di denunciare la commissione del medesimo fatto** o di fatti analoghi ad opera di altri dipendenti; ciò è già nel testo della norma interna, ma anche le fonti internazionali che stanno alla base dell'istituto orientamento nel medesimo senso

La funzione dell'art. 54 bis del D.Lgs 165 del 2001 è quella di impedire che il dipendente che ha effettuato una segnalazione ai propri superiori di illeciti altrui possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad altre misure discriminatorie per **motivi collegati in modo diretto o indiretto alla segnalazione**

Caso di utilizzo strumentale della tutela del whistleblower

Un carabiniere invia una segnalazione e viene sanzionato a livello disciplinare e successivamente destituito

Il segnalante aveva indicato tale provvedimento come pretestuoso e causato dalla segnalazione di fatti illeciti di truffa. **A seguito delle verifiche di Anac le garanzie previste a favore del whistleblower non sono scattate, poiché non è stato appurato alcun intento discriminatorio o punitivo da parte dell'amministrazione.** Infatti, le misure organizzative intraprese nei confronti del dipendente erano state adottate anche nei confronti di altri dipendenti per gli stessi fatti.

Inoltre, il medesimo comportamento **contestato al dipendente era stato tenuto anche precedentemente alla segnalazione dei presunti illeciti.** In tali casi, quindi, Anac non ha comminato alcuna sanzione nei confronti della pubblica amministrazione presso cui lavorava il dipendente.

L'attività di verifica di Anac finalizzata ad accertare la fondatezza delle accuse e delle eventuali ritorsioni, ha reso sempre più affidabile l'istituto del whistleblowing.



Agenda

- Whistleblowing: chi riguarda?
 - *Ambito di applicazione*
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
 - I canali
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Ambito oggettivo: quali violazioni? Normativa nazionale

- ✓ La disciplina si applica alle **violazioni** delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Normativa nazionale

- 1) **Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- 2) **Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo)**

Ambito oggettivo: quali violazioni? Normativa europea

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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**;
- atti od omissioni che ledono gli **interessi finanziari dell'Unione**,
- atti od omissioni riguardanti il **mercato interno** (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o **la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.**

Casi in cui non si applica la tutela?

Le disposizioni del decreto non si applicano:

- 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**;
 - ✓ in materia di **difesa e sicurezza nazionale**;
 - ✓ relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).
 - ✓ Resta poi ferma la normativa in materia di informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Ambito di applicazione

Soggetti del **settore pubblico**: le PA gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, anche se quotate.

Soggetti del **settore privato** che:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di **almeno 50 dipendenti subordinati** (a contratto determinato o indeterminato)
- 2) anche se **non hanno raggiunto nell'ultimo anno la media di 50 lavoratori subordinati operano in settori specifici** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del **riciclaggio** e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti, **tutela dell'ambiente**)
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al n. 2 anche **se hanno o non hanno** raggiunto la media di 50 lavoratori dipendenti hanno adottato **modelli organizzativi** ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 (**MOG 231**)

Dove trovo la bussola? Linee Guida Anac (p.16)

Enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina in materia di <i>Whistleblowing</i>	
Disciplina precedente (L. n.179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)	Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
<p>Imprese private fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica</p> <p>Enti privati che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001</p>	<p>NOVITA'</p> <p>Soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato)</p> <p>Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno</p>
	<p>Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell'ultimo anno <u>hanno raggiunto</u> la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato)</p> <p>Soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno <u>non hanno</u> raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato)</p>

Quali soggetti possono inviare segnalazioni?

- dipendenti pubblici

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato

- i lavoratori autonomi

- nonché **i titolari** di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del c.p.c. e all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che svolgono la propria attività lavorativa presso **soggetti del settore pubblico o del settore privato (Novità)**
- **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;

Quali soggetti possono inviare segnalazioni?

- i **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- 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 (**le figure apicali**).

A quali altri soggetti si applica la tutela?

- oltre al segnalante la disciplina si applica:

- ai **facilitatori**;

- alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante** o 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**;
- 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**;
- 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.

Quando si applica la tutela e si può segnalare?

-La tutela si applica anche qualora la segnalazione o la **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni** avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il **rapporto giuridico 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 di lavoro**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso **del rapporto stesso**.

Agenda

- Whistleblowing: chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - *Scadenze*
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
 - I canali
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Scadenze

Per consentire l'**adeguamento** alla nuova disciplina è previsto dalle disposizioni del decreto whistleblowing si applicano a partire dal

15 luglio 2023:

- per i **soggetti del settore pubblico**
- per i soggetti del settore privato che hanno impiegato impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249

17 dicembre 2023:

per i soli soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **fino a 249**

E cosa si applica nel regime transitorio fino alla data del 17 dicembre?

Fino a tale data, i suddetti soggetti privati che hanno adottato il modello 231 o intendano adottarlo continuano a gestire i canali di segnalazione **secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001**

Intreccio di sanzioni

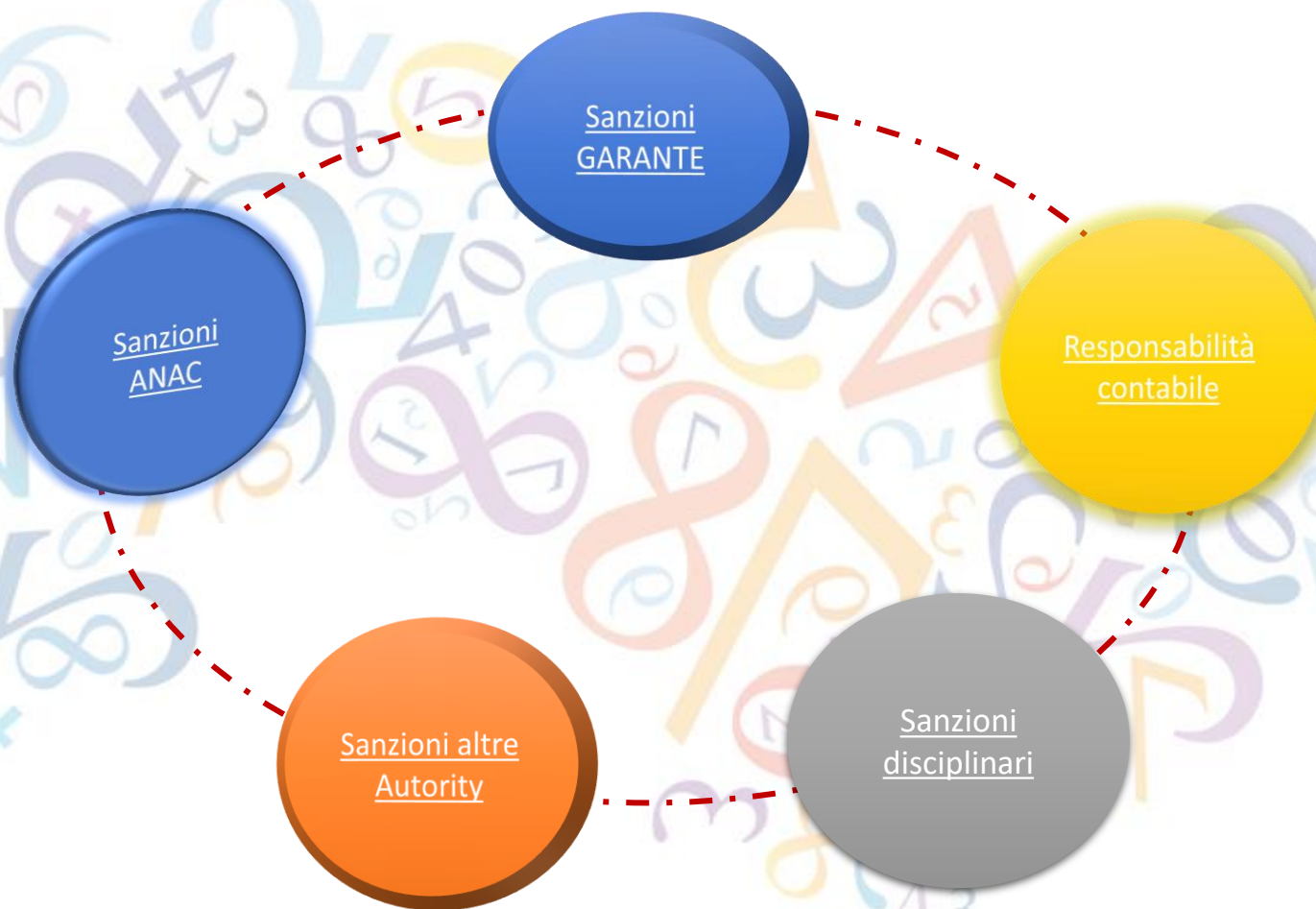
Sanzioni Anac

Sanzioni del Garante

Sanzioni disciplinari

Responsabilità contabile (in ambito pubblico)

L'intreccio di sanzioni



Anac

-la normativa in materia di whistleblowing attribuisce all'ANAC
tre principali poteri :

a) potere regolatorio

b) potere di gestione delle segnalazioni

c) potere sanzionatorio

Potere regolatorio di Anac

✓ Linee Guida: con la riforma introdotta dal d.lgs. 24/2023, è stato attribuito all'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, il **potere/dovere di adottare, entro il 30 giugno 2023, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni ESTERNE.**

L'ANAC riesamina periodicamente, **almeno una volta ogni tre anni**, le proprie procedure per il ricevimento e trattamento delle segnalazioni esterne.

Le sanzioni in materia di whistleblowing

Da chi sono applicate?

Dall'autorità nazionale Anticorruzione (Anac)

a chi?

al responsabile sia nel settore pubblico sia nel settore privato (v. linee guida Anac)

Con quale procedura?

Compatibilmente con le disposizioni del D.Lgs. 24 del 2023
trova applicazione la l. 689 del 1981 e il regolamento
sanzionatorio Anac del luglio 2023

The screenshot shows a web browser window with two tabs. The active tab is titled "Regolamento per la gestione de X". The address bar shows the URL "https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-". The browser interface includes navigation buttons (back, forward, refresh, home), a search bar with a magnifying glass icon, and a star icon for bookmarks. The page header features the ANAC logo (Autorità Nazionale Anticorruzione) and a navigation menu with items: "Accedi ai servizi", "Informati e partecipa", "Conosci ANAC", "Consulta i documenti", and "Misura la corruzione". There are also two circular icons on the right side of the header.

The main content area of the page includes a breadcrumb trail: "Home / Consulta i documenti /". Below this is the title of the document: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac - Del. n. 301 - 12.07.2023". A large blue button labeled "Torna alla ricerca" is positioned on the right side.

A table with five columns provides metadata for the document:

Anno:	Argomento:	Categorie:	Tipologie:	Destinatari:
2023	Anticorruzione	Whistleblowing	Regolamenti	Cittadini, Imprese, Amministrazioni Pubbliche

Below the table, the date "12 LUG 2023" is displayed. The main title of the regulation is repeated: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac - del. n. 301 - 12.07.2023".

The text of the regulation is: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023."

The document is published in the "Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.164 del 15 luglio 2023".

[Home](#) / [Consulta i documenti](#) /

Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac - Del. n. 301 - 12.07.2023

Consulta i documenti

[Torna alla ricerca](#)

Anno:	Argomento:	Categorie:	Tipologie:	Destinatari:
2023	Anticorruzione	Whistleblowing	Regolamenti	Cittadini, Imprese, Amministrazioni Pubbliche

12 LUG 2023

Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac - del. n. 301 - 12.07.2023

Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.

Pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.164 del 15 luglio 2023](#)

Su chi grava la responsabilità?

La responsabilità per la mancata istituzione dei canali di segnalazione e l'omessa adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (ovvero per l'adozione di procedure non conformi a quanto previsto dal decreto) **risiede a carico dell'organo di indirizzo, sia negli enti del settore pubblico che in quello privato**

Regolamento Anac. Procedimento sanzionatorio semplificato

-1. Il procedimento è svolto in forma semplificata nei casi in cui nell'espletamento dell'attività di vigilanza dell'Autorità e/o sanzionatoria venga riscontrata, all'interno dei soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'assenza dei canali di segnalazione ovvero la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni nonché l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023.

Nei casi di cui al comma 1, la comunicazione di avvio del procedimento è inviata all'organo di indirizzo dell'Ente.

3. La comunicazione di avvio indica in modo puntuale i presupposti di fatto e le ragioni di diritto in relazione agli esiti delle attività svolte dall'Autorità che depongono per l'irrogazione della sanzione.
4. I soggetti destinatari della comunicazione di avvio del procedimento hanno facoltà di presentare, **entro il termine di 30 giorni dalla suddetta comunicazione**, memorie scritte, documenti e deduzioni.
5. **Il Dirigente, entro 120 giorni dalla data di ricevimento dell'esposto ovvero dal perfezionamento dell'attività avviata d'ufficio, trasmette al Consiglio la proposta di adozione del provvedimento conclusivo (art. 30)**



Regolamento Anac. Procedimento sanzionatorio semplificato

-Nel provvedimento di cui al comma 6, lett. b) sono indicati l'ammontare della sanzione comminata, la sua ripartizione in ragione delle responsabilità individuali di ciascun componente dell'organo di indirizzo, le modalità e il termine entro il quale il versamento delle somme dovute deve avvenire.

L'organo di indirizzo risponde della sanzione in solido con i suoi singoli componenti fatta salva l'azione di regresso da esperire verso tutti i soggetti responsabili della violazione, in conformità all'art. 6 della legge 689/1981.

Il provvedimento conclusivo del procedimento viene comunicato all'organo di indirizzo. (art. 30)

Cosa succede nel caso di omissione dell'attività di verifica?

La responsabilità per omissione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni **ricevute grava sul gestore delle segnalazioni.**

È tuttavia possibile che il Gestore si attivi e richieda informazioni e documenti ma senza avere riscontro dalla società: in questo caso, la responsabilità sarebbe a carico di altri che, di fatto, non hanno consentito l'analisi della segnalazione

Quali sono le sanzioni amministrative in materia di whistleblowing (a)

-Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie:**

- 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;**

Quali sono le sanzioni amministrative in materia di whistleblowing (b)

-al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- 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 alla normativa, **nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute** (Responsabilità del gestore)

Caso concreto di sanzione

-un dipendente aveva segnalato alcuni comportamenti illeciti nel proprio ufficio.

la sua amministrazione aveva iniziato un procedimento disciplinare, accusandolo di aver diffamato il Comune.

Anac ha ravvisato **la ritorsione** nei confronti del whistleblower, dichiarato la nullità della nota con cui era stato avviato il procedimento disciplinare e

Quale sanzione? **sanzione con 5.000 euro**

A chi? al responsabile, firmatario del provvedimento e al soggetto che ha proposto la sanzione.



Confermata la sanzione al segretario comunale

Il Tribunale Amministrativo regionale (TAR Lazio) afferma che è legittima la sanzione pecuniaria irrogata al segretario comunale che, in maniera ritorsiva e discriminatoria, **aveva sanzionato disciplinarmente un whistleblower**

[ordinanza dell'11.03.2021](#)

Whistleblowing: sanzionato il preside per ritorsioni all'insegnante

Una sanzione pecuniaria di 5.000 euro è stata irrogata da Anac con delibera N. 94 dell'8 marzo 2023 al dirigente scolastico di un istituto campano per aver adottato misure discriminatorie nei confronti di una professoressa del suo istituto che aveva denunciato illeciti all'interno della scuola.

L'Autorità Anticorruzione, che ha competenza diretta nei casi di whistleblowing, ha inoltre dichiarato nulli i procedimenti disciplinari firmati dal preside nei confronti della docente, accertandone la loro natura ritorsiva, e l'uso distorto della funzione esercitata di dirigente scolastico.

Quali sono le sanzioni amministrative in materia di whistleblowing (c)

-da **500 a 2.500 euro**, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 D.Lgs. 24/2023, (perdite della tutele) 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

Le sanzioni disciplinari

-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**

Le sanzioni disciplinari

I soggetti del settore privato che hanno un MOG 231 devono prevedere all'interno del Sistema Disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure a tutela del segnalante (ad es., ritorsioni, la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, violazione dell'obbligo di riservatezza, mancato svolgimento attività di verifica e analisi segnalazioni ricevute)

Caso concreto di tutela del whistleblower in ambito sanitario

Il whistleblower: dirigente medico del SSN, per aver denunciato all'Anac pregressi illeciti che coinvolgevano anche il destinatario della sanzione pecuniaria, era stato trasferito di sede per un'incompatibilità ambientale, rivelatasi in fase istruttoria solo apparente.

Dopo un attento esame della questione, durante il quale è stata anche disposta l'audizione di diverse persone informate dei fatti, oltre che dello stesso whistleblower e dell'incolpato, l'Anac: a) ha ritenuto sussistente la qualifica di whistleblower in capo al dirigente;

b) ha accertato i presupposti previsti dalla norma;

c) ha accertato la natura ritorsiva del provvedimento di trasferimento, dichiarandone in delibera la nullità ai sensi di legge;

d) ha inflitto una sanzione di euro 5.000 al firmatario del provvedimento di trasferimento (la delibera n. 506 del 25 ottobre 2022)

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- *I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni*
 - La segnalazione anonima
- Le procedure per la gestione delle segnalazioni
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Come si può segnalare? Con questi canali:

**Segnalazione interna
(nell'ambito del contesto
lavorativo)**

- **Persona/ufficio interno**
- **Soggetto esterno**

Segnalazione esterna

- **gestito da ANAC**

Divulgazione Pubblica

- **Tramite la stampa o mezzi elettronici**
- **Social media**

Denuncia

- **Autorità giudiziaria**
- **Autorità contabile**

Segnalazione esterna

CONDIZIONI → I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- **non è prevista**, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna
- **Il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo** o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la **stessa non ha avuto seguito**;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente **o palese per il pubblico interesse**.....

Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

-la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e **non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;**

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

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.**

L'interesse

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica **o dell'ente privato.**

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

Condizioni per la segnalazione

Ragionevolezza

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un **ragionevole e fondato motivo** di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa

Modalità

La segnalazione o divulgazione pubblica deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (**interno, esterno e divulgazione pubblica**) secondo i criteri indicati al par. 3)

Che cosa si può segnalare?

Nel settore pubblico:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231 del 2001
- Le violazioni del diritto UE

Nel settore privato

- Le violazioni del diritto UE

Che cosa si può segnalare?

- comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o **dell'ente privato** e che consistono in:
 - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- condotte illecite** rilevanti ai sensi del **decreto legislativo 231/2001**, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione **degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;**
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Cosa e come si può segnalare - Approfondimento



Settore privato

Ente con una media di almeno 50 lavoratori; Ente che opera nei settori «sensibili»

Ente con 231/01 e meno di 50 lavoratori

Ente con 231/01 e una media di almeno 50 lavoratori

Violazioni del diritto UE

Violazioni del d.lgs.231/01

Violazioni del d.lgs.231/01

Violazioni del diritto UE

Canale interno e esterno

Divulgazione pubblica

Denuncia

Canale interno

Canale interno

Canale interno ed esterno

Divulgazione pubblica

Denuncia

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni
 - La segnalazione anonima
- Le procedure per la gestione delle segnalazioni
 - Il ruolo dell'ODV
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni anonime sono le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità

Tali segnalazioni sono equiparate da Anac (nelle linee guida) alle segnalazioni **ordinarie**

I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

Gli enti sono pertanto tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima

Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Quando scatta la protezione?

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona **segnalante è stata successivamente identificata e** ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti.

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni
 - La segnalazione anonima
- *Le procedure per la gestione delle segnalazioni*
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

Canali e riservatezza

- “i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, **attivano, sentite le rappresentanze sindacali, 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.

La segnalazione interna: il canale

- enti del settore pubblico e di quello privato

sono tenuti ad attivare un canale **interno**

per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni

- il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la
- normativa appositi “canali interni” per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali **viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione**

Istituzione dei canali

- *Soggetti del settore pubblico.*

Definizione con atto organizzativo **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** di cui all'art. 51 del d.lgs.n.81/2015;

- *Soggetti del settore privato.*
- definizione all'interno del Modello di organizzazione, controllo e gestione (**MOG 231**) o **con atto organizzativo** cui il MOG 231 rinvia **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. n.81/2015**.....

Cosa devono fare le aziende?

- istituire il canale di segnalazione, sentite le organizzazioni sindacali
- individuare il soggetto che gestisce** le segnalazioni
 - garantire la riservatezza e compliance GDPR
 - adottare atto organizzativo e procedura
 - aggiornare il codice disciplinare
 - aggiornare il modello 231
- Attività di informazione e **formazione obbligatoria**

Le informazioni su whistleblowing: cosa scrivere sul sito e sulla pagina della piattaforma

Gli adempimenti informativi sono molto importanti per **sensibilizzare le persone e per evitare gli errori da parte del segnalante**

I soggetti che gestiscono il canale di segnalazione interno mettono a disposizione informazioni **sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC**

con particolare riguardo ai **presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti** cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne **nonché alle procedure.**

Come devono essere le informazioni?

Tali informazioni devono essere **chiare e facilmente accessibili** anche alle persone che, **pur non frequentando i luoghi di lavoro**, siano legittimate a presentare segnalazioni di whistleblowing.

Vanno esposte, per esempio, nei **luoghi di lavoro** in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente.

Devono essere, altresì,
oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità.

Come devono essere le informazioni?

Può essere utile per le amministrazioni e gli enti chiarire al proprio interno che chi intende presentare una segnalazione debba specificare che si tratta **di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.**

Contenuto dell'atto organizzativo

- nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:
 - **il ruolo e i compiti dei soggetti** che gestiscono le segnalazioni;
 - le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge.

Cosa occorre fare negli enti che adottino modelli organizzativi?

- Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001,
- **i canali interni di segnalazione vanno previsti all'interno di tali modelli** o nell'atto organizzativo cui
 - il MOG 231 espressamente rinvia

La segnalazione interna: le modalità

- “IN FORMA SCRITTA, anche con modalità informatiche
 - IN FORMA ORALE
attraverso **linee telefoniche**
sistemi di messaggistica vocale
- su richiesta della persona segnalante, mediante **un incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole (novità)

Senalazione in forma scritta: posso utilizzare per le segnalazioni la mail o la Pec?

La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano **strumenti non adeguati a garantire la riservatezza** (Linee guida Anac p.37)

Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa

Caso concreto: canale via mail OIV, mail è uno strumento non affidabile: sentenza Tribunale di Vicenza, 17 giugno 2021 n.

Soluzione di Anac: un pò complicata!

Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in **due buste chiuse**:

la prima con i **dati identificativi del segnalante** unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

la seconda con **la segnalazione**, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. in ambito pubblico "riservata al RPCT").

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore

Condivisione del canale

Imprese medie e piccole

- possibilità di **condivisione del canale** interno per gli Enti del settore privato con una media di lavoratori inferiore a 249.

maggior attenzione ai profili privacy

Gruppi societari

Non previsto dalla disciplina – prassi Capogruppo

Pa

Il gestore del canale

La gestione dei canali di segnalazione è affidata, alternativamente:

- o a **una persona interna all'amministrazione/ente**;
- o a un ufficio dell'amministrazione/ente con personale **dedicato**, anche se non in via esclusiva;
 - o a un soggetto esterno.



- soggetti **specificamente formati** per la gestione del canale di segnalazione

Il gestore del canale nel settore Pubblico

Nelle pubbliche amministrazioni la gestione del canale è affidata al **Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)**

Il gestore del canale nel settore Privato

- Nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa **all'autonomia organizzativa di ciascun ente**, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni,
- alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta.

Quali requisiti deve avere chi gestisce le segnalazioni? (a)

- La persona che gestisce le segnalazioni è necessario possieda il requisito **dell'autonomia**, che, ad avviso di ANAC, va declinato come **imparzialità e indipendenza** (aspetto da verificare e documentare)

Le amministrazioni/enti del settore pubblico e privato nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le **caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta**

Quali requisiti deve avere chi gestisce le segnalazioni? (b)

- in particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono:

laddove si **tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali** da parte delle amministrazioni/enti

e quindi essere destinatari di **una specifica formazione in materia di privacy** (cfr. per i dettagli § 4.1.3. della presente parte);

o nel caso di **soggetti esterni**, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo ex art. 29 del GDPR appositamente stipulato con l'amministrazione/ente;

o ricevere **un'adeguata formazione professionale** sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

Il gestore nel settore privato

- Nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa **all'autonomia organizzativa** di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Ciò fermo restando il rispetto dei requisiti previsti dal legislatore.
- Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può, essere affidato, tra gli altri,
 - **agli organi di internal audit,**
 - **all'Organismo di vigilanza (ODV)** previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001
 - **ai comitati etici**
- **Necessità di instaurare e garantire un flusso informativo verso gli organi (occorre il consenso del segnalante)**

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni
 - La segnalazione anonima
- Le procedure per la gestione delle segnalazioni
 - *Il ruolo dell'ODV*
 - Gli strumenti di protezione
- La protezione dei dati personali

ODV

- L'organismo di vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi e di curare il loro aggiornamento
- Ha requisiti di indipendenza e di autonomia- I modelli devono essere aggiornati a seguito del decreto 24 del 2023 (canali, divieto di ritorsione e adeguato sistema disciplinare)
- **ODV può coincidere con il gestore delle segnalazioni?** Non è vietato ma risulta preferibile evitare tale coincidenza in relazione a criticità connessa a compiti gestionali e conflitti di interesse che possono minare indipendenza dell'ODV
- **ODV può essere coinvolto nello smistamento delle segnalazioni?** Valutare gli impatti organizzativi che prevedono le comunicazioni al segnalante e il mantenimento della relazione successivamente alla segnalazione: occorre prevedere un'integrazione dell'incarico

ODV nelle piccole imprese?

- «Le indicazioni sopra fornite paiono assolutamente confacenti alle imprese medio-grandi. Tuttavia, è noto come – nell'ampio spettro delle piccole imprese – esistano realtà rispetto alle quali l'individuazione di un Ufficio Whistleblowing possa rivelarsi difficoltosa, vuoi per carenza di risorse umane compatibili con il ruolo, vuoi per scarsità di risorse economiche.
- In tali casi, potrebbe rendersi necessaria l'individuazione del Gestore nell'OdV, attribuendogli il compito di svolgere direttamente tutti gli adempimenti conseguenti, con incarico e adeguato budget separati.
- In alternativa, le piccole imprese possono optare per l'individuazione di un gestore esterno del canale e/o per la condivisione del canale con altre organizzazioni
- *Position Paper, Il ruolo dell'ODV nell'ambito del Whistleblower, 2023*

ODV e vigilanza su whistleblowing

- compito di impulso orientato all'aggiornamento del modello
-
- **vigilare sulla tempestiva adozione** dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza (quanto a “disegno”) al D.Lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello organizzativo;
- **vigilare sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing;**
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul Whistleblowing (in particolare ex art. 5, lett. e) D.Lgs. 24/2023);
- **-vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione;**
- - vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nell'aggiornato Modello organizzativo e nelle procedure interne sul Whistleblowing (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come Gestore, compiere verifiche periodiche a
- campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione).

Il gestore nel settore privato

- **Necessità di instaurare e garantire un flusso informativo verso gli organi (es. ODV)**
 - **(occorre il consenso del segnalante)**
- Deve essere specificato nelle policy e nelle informative

A quali attività è tenuto il soggetto che gestisce le segnalazioni? (a)

Le tre mission

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto

- 1) al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una **efficiente**
- 2) **tempestiva gestione** della segnalazione
- 3) al rispetto dei **profili di tutela delle persone segnalanti**

A quali attività è tenuto il soggetto che gestisce le segnalazioni? (b)

Chi gestisce le segnalazioni:

- rilascia alla persona segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto **seguito** alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un **riscontro** alla persona segnalante

Tempistiche: intervento tempestivo

- Procedura: entro 7 giorni dalla ricezione il soggetto che riceve la segnalazione interna deve:

-rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione;

- dare **diligente seguito alle** segnalazioni ricevute;

- fornire **riscontro** alla segnalazione

entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento occorre dare **riscontro**, o in mancanza dell'avviso, dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione

Seguito e riscontro

«**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui é affidata la gestione del canale di segnalazione : valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità, dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

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

Come devono essere progettati i canali?

- I canali interni devono essere progettati in modo da consentire un **accesso selettivo alle segnalazioni** solo da parte del personale autorizzato e rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul
- trattamento dei dati personali (cfr. §§ 4.1 e 4.1.3 della presente parte)

Le fasi del procedimento

**Fase dell'iniziativa preliminare di esame ad oggetto
l' ammissibilità della segnalazione**

Fase istruttoria (fondatezza della segnalazione-
indagini)

Fase decisoria

**Riscontro e comunicazione degli esiti
(archiviazione, inchiesta interna, provvedimenti e
misure adottate, rinvio ad un'autorità competente)**

Quali esiti può avere la segnalazione?

Al termine dell'istruttoria la segnalazione può essere dichiarata

- INAMMISSIBILE → archiviazione
- INFONDATA → archiviazione
- FONDATA con conseguente
 - Avvio del procedimento penale ...
 - Avvio del procedimento contabile ...
 - Avvio del procedimento amministrativo ...
 - Avvio del procedimento disciplinare ...

-

Perché è un'attività delicata? Quali sanzioni?

Sanzioni ANAC

previste anche quando:

- non siano **stati istituiti canali interni di segnalazione**,
che non siano state **adottate procedure** per
l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che
l'adozione di tali procedure non sia
conforme a quanto previsto dal decreto.
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle
segnalazioni ricevute**

L'importanza delle procedure: dove sono contenute?

Le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione **vanno definite in un atto organizzativo, sentite le rappresentanze sindacali**

Negli enti in cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione vanno definite in un atto organizzativo apposito, Piano integrato di attività e organizzazione, (PIAO) , Piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) o le misure integrative del Modello di organizzazione e gestione MOG 231 ovvero l'atto che tiene luogo del PTPCT

Casi concreti: cosa fare nel caso di conflitto di interessi?

Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una **delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC**



non potendo essere assicurato che **alla segnalazione sia dato efficace seguito**

Casi concreti: segnalazione ad un soggetto non competente

Come procedere?

- a) La segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso da quello indicato se **il segnalante dichiara** espressamente di voler **beneficiare delle tutele in materia whistleblowing** o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (*es. sulla busta viene scritto whistleblowing o per esempio dall'utilizzo di una modulistica apposita per le segnalazioni di whistleblowing o dal richiamo alla normativa in materia*) la segnalazione è trasmessa, **entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia alla persona segnalante**
- b) Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata **quale segnalazione ordinaria**

Casi concreti: trasmissione errata cosa fare?

In ogni caso, le amministrazioni e gli enti possono prevedere nei **propri Codici di comportamento** o codici di condotta uno specifico dovere di trasmissione immediata, nel caso si riceva erroneamente una **segnalazione di whistleblowing**

A quali attività è tenuto chi gestisce le segnalazioni?

Esame della segnalazione

Sono presenti i requisiti essenziali delle segnalazioni?

La segnalazione è ammissibile?

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, **il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna** sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante

Quali requisiti deve avere la segnalazione?

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC

Devono risultare chiare:

- le generalità o altri elementi che consentano di **identificare** il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (tipologia del rapporto giuridico)
- **le circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
 - **la descrizione del fatto;**
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il **soggetto cui attribuire i fatti segnalati**

Come svolgere la valutazione preliminare di ammissibilità della segnalazione?

Il Gestore deve verificare in via preliminare se

- a) **il segnalante rientri tra i soggetti** che possono effettuare una segnalazione ai sensi del d.lg. 24 del 2023 (ammissibilità soggettiva)
- b) se la **segnalazione riguarda il contesto lavorativo** come richiesto dalla normativa
- c) se **l'oggetto della segnalazione rientri tra gli illeciti** che possono essere segnalati ai sensi del d.lg. 24 (ammissibilità oggettiva)
- d) **la natura non personale della segnalazione** e l'attinenza con la finalità di tutela dell'integrità dell'ente

Se le verifiche preliminari hanno esito positivo - la segnalazione è dichiarata ammissibile dal Gestore e si procede all'analisi del merito

Se le verifiche non hanno esito positivo la segnalazione è dichiarata inammissibile e viene archiviata (comunicazione al segnalante)

Oggetto della segnalazione

- qualunque violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea
 - che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica
- che consiste in comportamenti, atti o omissioni, anche se la violazione non si è ancora realizzata ma potrebbe essere commessa
 - di cui si è avuto conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato
- ➔ compresi i fondati sospetti..... anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti
- ➔ anche le condotte volte ad occultare le violazioni ➔ es.: occultamento o distruzione di prove sulla commissione della violazione.

Esempi di reati

- indebita percezione di erogazioni
- truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche
 - frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
 - frode nelle pubbliche forniture
 - peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità
 - corruzione e abuso d'ufficio
- reati ambientali → scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua; raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.
 - Corruzione
- qualunque violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea
 - che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica
- che consiste in comportamenti, atti o omissioni, anche se la violazione non si è ancora realizzata ma potrebbe essere commessa

Casi concreti: come valutare se la segnalazione è ammissibile?

-In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla **sussistenza dei requisiti essenziali** della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni **può far riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità**, come elencati al § 1, Parte Seconda, delle Linee Guida

Casi concreti indicati da Anac di segnalazioni inammissibili

-manifesta infondatezza per **l'assenza di elementi di fatto** idonei a giustificare accertamenti;

o **accertato contenuto generico** della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente

Anac: produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di violazioni - sussistenza di segnalazioni di lievi entità

In cosa consiste la fase dell' istruttoria?

È la fase di analisi ed esame del contenuto della segnalazione dichiarata ammissibile

Quali attività può svolgere il Gestore?

- può acquisire
 - documenti dalla società;
 - informazioni da dipendenti, responsabili di funzione, Direttori, Consiglieri;
 - informazioni dal segnalato
- informazioni dalle persone indicate dal segnalante come informate sui fatti

Come si svolge l'istruttoria?

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare **un dialogo con il whistleblower**,

chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona.

Ove necessario, **può anche acquisire atti e documenti** da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere
terze persone **tramite audizioni e altre richieste**, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Casi concreti: l'esame della fondatezza della segnalazione

- Il bivio
- A) il gestore può archiviare qualora, a seguito dell'attività svolta, sono ravvisati elementi di **manifesta infondatezza della segnalazione**, si procede all' **archiviazione con adeguata motivazione**
- b) il gestore **può ritenere fondata la segnalazione** se siamo in presenza di **fumus di fondatezza della segnalazione**, occorre rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze
- A o B occorre comunicazione in entrambi i casi al segnalante

Se la segnalazione è ritenuta fondata dal Gestore ?

- ove l'approfondimento – effettivamente iniziato - richieda tempi superiori ai 3 mesi, il Gestore può fornire **un riscontro interlocutorio al segnalante**
- ove il Gestore dovesse ravvisare un fumus di fondatezza della segnalazione, per **fumus di fondatezza** si intende la verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato.



- esso **deve rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni (informativa interna)** i quali adotteranno le misure ritenute opportune per accertare responsabilità individuali ed eventualmente interessare le Autorità competenti.
- i compiti del gestore cessano con l'informativa interna

La stella polare che il gestore deve seguire nell'istruttoria: come agire?

-Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione **accertare le responsabilità individuali** qualunque natura esse abbiano,
né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura

Quali sono le norme da rispettare nelle attività istruttorie?

Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tutte le attività di verifica devono in ogni caso rispettare le **specifiche norme di settore** e limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice).

Cosa devono fare gli organi preposti?

Gli organi preposti interni quali l'organo amministrativo e l'organo di controllo devono

- decidere se disporre ulteriori approfondimenti di tipo investigativo
 - attivare direttamente un procedimento disciplinare
 - rivolgersi alle Autorità competenti.

Quali adempimenti nei confronti del segnalato?

Il Gestore può chiedere nella fase istruttoria - se intende rilasciare dichiarazioni.

Il Segnalato deve essere sentito, dietro sua richiesta.

Le interlocuzioni possono svolgersi anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, per il tramite del canale informatico previsto.

Il Gestore non è tenuto ad informare il segnalato non appena ricevuta la segnalazione che lo riguarda.

Come può essere fornito il riscontro?

Con riferimento al “riscontro” da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

Il riscontro interlocutorio?

Il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona

Controlli ODV

è di competenza dell'Organismo di
Vigilanza verificare l'effettivo funzionamento dei canali di
segnalazione,
se gli stessi sono stati implementati,
se i dipendenti ne usufruiscono, come vengono approfondite le
segnalazioni, quante di queste riguardano
profili attinenti il d.lgs. n. 231 del 2001, ecc..

Il canale esterno ad Anac : condizioni (a)

La segnalazione esterna può essere effettuata se ricorrono una delle seguenti condizioni:

a) **non è prevista**, nell'ambito del 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 alla legge**;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa **non ha avuto seguito**; (*intervento associazioni di imprese nella formazione del decreto!*)

c) la persona segnalante ha **fondati motivi di ritenere** che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non **sarebbe dato efficace seguito** ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**;

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

Il canale esterno: destinatario

- Il canale esterno è attivato da ANAC che **designa personale specificatamente formato**
- il canale **di segnalazione esterna** deve garantire, 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

Modalità segnalazione esterna

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.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, all'autorità competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

-

Tempistiche del canale esterno

Avviso di ricevimento **ENTRO 7 GIORNI**

dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un **avviso di ricevimento**

Seguito: Interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
Attività istruttoria anche mediante audizioni o acquisizioni documenti

Riscontro **ENTRO 3 MESI**

o **ENTRO 6 MESI** se ricorrono giustificate e motivate ragioni 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

Esito del ricorso al canale esterno?

- Archiviazione
- Trasmissione autorità competenti
 - Raccomandazione
- Sanzione amministrativa

Divulgazione pubblica

Cosa significa divulgare?

- «Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la **stampa o mezzi elettronici** o comunque tramite mezzi di diffusione i grado di raggiungere un **numero elevato di persone**»

Divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: la persona

- ha **segnalato internamente ed esternamente** o direttamente esternamente, **ma non sia stata intrapresa un'azione** appropriata in risposta alla segnalazione nei termini previsti dalla normativa;
- ha **fondati motivi** di ritenere che possa esservi **un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- ha fondati motivi per 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 (es. occultamento e distruzioni di prove, collusioni di chi ha ricevuto la segnalazione con l'autore della violazione)

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni
 - La segnalazione anonima
- Le procedure per la gestione delle segnalazioni
 - Il ruolo dell'ODV
 - *Gli strumenti di protezione*
- La protezione dei dati personali

Il sistema di protezione contemplato dal decreto



Misure di Protezione

- *Divieto di ritorsione*
- Riservatezza
- Limitazione di responsabilità

Condizioni per la protezione della persona segnalante

- Le misure di protezione si applicano 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 applicazione della presente normativa.
 - b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel **rispetto delle modalità previste dal presente**
- D.Lgs. 24/2023

Protezione dalle ritorsioni (a)

- I segnalanti non devono subire alcuna segnalazione: è vietata ogni **forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.**

Il Legislatore ha accolto una **nozione ampia di ritorsione**, per essa si intende:

*«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**».*

Protezione dalle ritorsioni (b)

- è fornita anche **una esemplificazione** delle stesse fattispecie ritorsive: **un elenco** sia pur non esaustivo
 - comprendivo di
 - licenziamento;
 - demansionamento;
 - misure afflittive;
 - misure discriminatorie;
 - effetti negativi sul rapporto di lavoro, sulla persona e sulla reputazione.

Costituiscono ritorsioni (a)

- **licenziamento**, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la **sospensione della formazione** o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- **le note di merito negative** o le referenze negative;
- l'adozione di **misure disciplinari** o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la **discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole**;
 - 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;
- il **mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine** (art.17)

Costituiscono ritorsioni (b)

- i **danni**, anche alla reputazione della persona, **in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari**, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- **-l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - **l'annullamento di una licenza o di un permesso;**
- **la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici**

Presunzione e inversione onere prova. Come è possibile difendere le imprese?

- ✓ Nelle azioni controversie giudiziarie aventi ad oggetto un presunto comportamento ritorsivo si **presume che i** sopra citati comportamenti siano stati adottati a **seguito della segnalazione** o della denuncia (non è il lavoratore che deve dimostrare il nesso!)
- ✓ Le imprese e le pubbliche amministrazioni hanno, pertanto, l'onere di provare che le condotte o atti non sono ritorsivi ma sono motivati **da ragioni estranee alla segnalazione**, alla divulgazione pubblica o alla denuncia

Prova liberatoria difficile in quanto sono indefiniti i contenuti e i limiti
(*probatio diabolica*)

ad oggetto sia **le misure ritorsive sia il danno**

Inversione onere della prova: risarcimento dei danno

- In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai whistleblower, se tali persone dimostrano di aver effettuato, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno,

Il Danno si presume,

salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità

Come avviene la protezione dalle ritorsioni?

- **Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli**

Le persone 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**

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

La segnalazione ad Anac

- i comportamenti ritorsivi possono essere comunicati ad **Anac**
- 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

Casi concreti: prima ordinanza favorevole al whistleblower

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, **accoglie il ricorso cautelare e con ordinanza urgente reintegra** in servizio il dipendente licenziato per avere segnalato delle violazioni (clonazione e vendita di biglietti da parte di colleghi infedeli)

L'ordinanza riammette in servizio il whistleblower, sospendendo tutti i provvedimenti disciplinari impugnati e disponendo anche **un ristoro economico provvisorio**, con la corresponsione delle retribuzioni maturate e dovute dalla data della sospensione cautelare a quella dell'effettiva reintegra

E' applicabile la tutela cautelare generale ex art. 700 c.p.c. e non quella speciale ex art. 19, comma 4 d.lgs. 24/2023 a tutte le segnalazioni di whistleblowing presentate anteriormente al 15 luglio 2023, anche se la relativa domanda giudiziale sia stata depositata successivamente a tale data (ultrattività della disciplina previgente).

✓ ordinanza del Tribunale di Milano, sezione lavoro, 20 agosto 2023.

Casi concreti: riconosciuta la tutela cautelare al whistleblower

Il **periculum in mora** si presume dalla situazione di **evidente difficoltà del lavoratore, il quale:**

- abbia un reddito medio;
- sia coinvolto in una vicenda giudiziaria della durata di cinque anni e mezzo;
- sia privato del lavoro e della retribuzione per oltre quattro anni e mezzo;
- abbia subito una precedente destituzione dal servizio annullata in sede giudiziale.

La sussistenza di questi obiettivi indici fattuali fa presumere l'esistenza di una condizione di **dissesto economico e di disagio psico-fisico nel whistleblower.**

Limitazione di responsabilità del segnalante

• Non è punibile l'ente o il segnalante per che riveli o diffonda **informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto** (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense..)

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**

Le misure di protezione non si applicano

- 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 (assenza di buona fede)**



In questo caso è prevista una **sanzione disciplinare per la** persona segnalante o denunciante (azione da attuare nei codici)
(art. 16 del D.Lgs.23 del 2023)

Obbligo di riservatezza

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

- 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**
 - (art. 12)

divieto ad ampio spettro di rivelazione dell'identità del segnalante ma sono previste delle deroghe

La tutela della riservatezza

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo **al nominativo del segnalante** ma **anche a tutti gli elementi della segnalazione**, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Obbligo di riservatezza

- Nell'ambito del **procedimento penale**
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti
- Nell'ambito del procedimento **disciplinare**

(art.12)

Procedimento penale

- Nell'ambito del procedimento penale, **l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto** nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. “Obbligo del segreto”

Gli atti di indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria, le richieste del pubblico ministero di autorizzazione al compimento di atti di indagine e gli atti del giudice che provvedono su tali richieste **sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza** e, comunque, **non oltre la chiusura delle indagini preliminari**

Procedimento dinanzi alla Corte dei Conti

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

Procedimento disciplinare

- **Nell'ambito del procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

La riservatezza della segnalazione

- La segnalazione è sottratta **all'accesso procedimentale ex l. 241 del 1990.**
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti e all'accesso civico
- Divieto di rivelare l'identità

Tutela per la segnalazione anonima se..

- tutela 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 previsioni della normativa.

E chi tutela il segnalato?

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. 12 Misura per evitare usi distorti dell'istituto- Confindustria

Nella direttiva europea:(art. 22): tutela più ampia: *l'accesso del segnalato al fascicolo*

Misure di sostegno?

- ✓ È istituito **presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore** che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e **che hanno stipulato convenzioni con ANAC.**
(sul sito Anac)
- ✓ Le misure di sostegno fornite 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
 - ✓ (art.18)

Agenda

- Whistleblowing : chi riguarda?
 - Ambito di applicazione
 - Scadenze
- Quale impatto per le imprese?
 - Il percorso di compliance
- I canali di segnalazione previsti e le loro interazioni
 - La segnalazione anonima
- Le procedure per la gestione delle segnalazioni
 - Il ruolo dell'ODV
 - Gli strumenti di protezione
- *La protezione dei dati personali*

Cosa serve per fare funzionare l'istituto del whistleblowing?

- ✓ Secondo Stephen Kohn, uno dei massimi esperti servono due fattori
- ✓ La massima **protezione della riservatezza** di chi segnala (perché secondo voi?)
- ✓ **Incentivo a denunciare**

Whistleblowing e protezione dei dati personali

La protezione dei dati personali è, naturalmente, **un fattore determinante** per l'equilibrio e il bilanciamento tra le diverse istanze

Audizione del Garante per la protezione dei dati personali sul ddl di delegazione europea 2021
(8 marzo 2022)

Whistleblowing e protezione dei dati personali

- ✓ I canali di segnalazione devono essere progettati, implementati e gestiti in modo da garantire
 - ✓ **completezza,**
- ✓ **integrità e la riservatezza delle informazioni**

Parere del Garante sulle linee guida Anac del 4 dicembre 2019

Whistleblowing e protezione dei dati personali

✓ da una parte l'esigenza della
Pubblica amministrazione o
delle imprese private, di
assicurarsi “**notizie di reato**”

✓ dall'altra parte: la
necessità di **tutelare, da
eventuali ritorsioni, i
dipendenti** che segnalano
irregolarità che possono
aver appreso nel corso del
proprio rapporto di lavoro

Whistleblowing e protezione dei dati personali

- ✓ Come conciliare le aspettative di riserbo del segnalante
- ✓ con il diritto di difesa del soggetto segnalato?

Whistleblowing: segnalazioni di violazioni in materia di protezione dati

La protezione dei dati personali è fra le materie in cui le **violazioni possono arrecare un grave pregiudizio al pubblico interesse.**

Articolo 2, comma 1, lettera a), numero 3) - tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

Potranno esserci segnalazioni interne, o addirittura esterne (all'ANAC), di presunte **infrazioni della normativa a protezione dei dati personali.**

Rischi e cautele

Delibera ANAC n. 311, pag. 56:

«Pertanto, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento dovranno adottare particolari cautele al fine di **evitare la indebita circolazione di informazioni personali**, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione/ente in capo, **eventualmente, a soggetti non autorizzati al trattamento di tali dati.**»

Garant privacy- rischi di data breach

Il perimetro della protezione dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni costituisce un **trattamento di dati personali** (anche di categorie particolari e giudiziari) **a elevato rischio** nel rispetto dei principi del GDPR (art. 5 del GDPR)

Obbligatoria la Valutazione di Impatto privacy

Le autorità di controllo francese e tedesca hanno incluso i sistemi di whistleblowing tra i trattamenti ad alto rischio per cui è necessario effettuare una DPIA.

Il Garante italiano ha sanzionato società per mancata adozione DPIA in ambito whistleblowing

Protezione dei dati e whistleblowing

Rinvio al GDPR

ogni trattamento dei dati personali previsto dal decreto, deve
essere effettuato a norma

- **del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR),**
- **del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy)**
- **e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.**

e alla **DISCIPLINA DI SETTORE**

Disciplina nell'ambito dei rapporti di lavoro” **art. 88, par. 1, del
GDPR**

I principi GDPR nei trattamenti connessi al whistleblowing

Rigoroso rispetto dei principi GDPR di:

- ✓ **riservatezza**
- ✓ **finalità e minimizzazione**
- ✓ **trasparenza**
- ✓ **sicurezza**
- ✓ **limitazione conservazione**

La riservatezza

Occorre tutelare la riservatezza

- **dell'identità del segnalante**, del segnalato e delle persone menzionate o coinvolte
- **del contenuto della segnalazione**
- **degli allegati**

Principio di finalità

Articolo 14

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto **necessario per dare adeguato seguito** alle stesse (principio di finalità, art. 5, par.1, lett. b del GDPR)

Principio di minimizzazione whistleblowing

Articolo 14

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono **essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente**

(principio di minimizzazione dei dati, art. 5, par. 1, lett. c del GDPR)

Principio di Trasparenza: whistleblowing

Trasparenza:

informativa sul trattamento dei dati personali

(finalità, base giuridica, diritti sui dati, conservazione dei dati)

Informativa privacy e consensi - caso concreto

L'informativa deve contenere la formula per la raccolta di tre consensi :

- a) il **consenso rivelare l'identità del segnalante** a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare i dati
- b) **consenso a utilizzare la segnalazione nel procedimento disciplinare**
- c) **consenso a documentare la segnalazione effettuata oralmente mediante redazione di un verbale**

Limitazione diritti sui dati

Nell'informativa occorre specificare che I diritti sui dati possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 - undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196» (Diritti dell'interessato)

Perché è stata prevista questa limitazione? **Per non rallentare e ostacolare la fase istruttoria** e soprattutto non provocare il rischio della rivelazione di informazioni che consentano di identificare il segnalante.

I ruoli privacy (a)

Definizione dei ruoli

Chi fa che cosa?

Titolare, contitolare, responsabili esterni, subresponsabili

Gli autorizzati

I ruoli privacy (b)

Titolari, contitolari e autorizzati

- ✓ i soggetti pubblici e privati che istituiscono il canale interno sono **titolari del trattamento** (se condividono con altri soggetti risorse per ricevere e gestire le segnalazioni: contitolari)
- ✓ le **persone competenti** a ricevere e a dar seguito alle segnalazioni devono essere autorizzate al trattamento

I ruoli privacy (c)

I fornitori

I fornitori esterni che operano per conto del titolare devono essere nominati **responsabili del trattamento**

Riservatezza

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, GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies Codice privacyù

Modello di gestione

Il Titolare deve definire il proprio modello di gestione delle segnalazioni

in conformità ai principi della “**protezione dei dati fin dalla progettazione**” e della “**protezione per impostazione predefinita**” (privacy by design e by default)

tenuto conto anche delle osservazioni presentate al riguardo dal **responsabile della protezione dei dati (DPO)**.

Principio di conservazione whistleblowing

La conservazione delle segnalazioni, interne ed esterne, e della relativa documentazione deve essere limitata al tempo necessario al trattamento della segnalazione (principio di limitazione della conservazione, art. 5, par. 1, lett. e del GDPR) e **comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.**

art.14 del D.Lgs. 24 del 2023

Principio di conservazione whistleblowing

Se per la segnalazione si utilizza **una linea telefonica registrata** o altro sistema di messaggistica vocale, **la segnalazione, previo consenso del segnalante, viene conservata su un dispositivo idoneo** oppure viene trascritta con possibile sottoscrizione del segnalante

Se la conversazione non viene registrata, la segnalazione **viene documentata per iscritto e il segnalante può sottoscriverla**

Se, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente in un incontro, essa, *previo consenso del segnalante, viene registrata o verbalizzata*

Principio di conservazione whistleblowing

Se per la segnalazione si utilizza **una linea telefonica registrata** o altro sistema di messaggistica vocale, **la segnalazione, previo consenso del segnalante, viene conservata su un dispositivo idoneo** oppure viene trascritta con possibile sottoscrizione del segnalante

Se la conversazione non viene registrata, la segnalazione **viene documentata per iscritto e il segnalante può sottoscriverla**

Se, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente in un incontro, essa, *previo consenso del segnalante, viene registrata o verbalizzata*

Principio di conservazione whistleblowing

- ✓ Impatto sul contratto con il gestore
- ✓ Cosa succede se cambia il gestore?
- v. Documento di ricerca dei commercialisti

La sicurezza dei dati

-sicurezza dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni adeguata ai rischi specifici:

Valutazione di impatto privacy (DPIA) e adozione di misure tecniche e organizzative appropriate (es. minimizzazione; crittografia)

- **aggiornamento dei registri di trattamento**

GDPR e modello di gestione delle segnalazioni

- Il titolare, quindi, nell'ambito della necessaria individuazione delle misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti in esame (artt. 24, 25 e 32 del Regolamento), **deve definire il proprio modello di gestione delle segnalazioni** in conformità ai principi della “**protezione dei dati fin dalla progettazione**” e della “**protezione per impostazione predefinita**”, tenuto conto anche delle osservazioni presentate al riguardo dal responsabile della protezione dei dati (RPD)
 - sicurezza dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni adeguata ai rischi specifici:

La sicurezza dei dati

-sicurezza dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni adeguata ai rischi specifici:

Valutazione di impatto privacy (DPIA) e adozione di misure tecniche e organizzative appropriate (es. minimizzazione; crittografia)

- aggiornamento dei registri di trattamento

Posta elettronica e Pec secondo Anac

La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano **strumenti non adeguati a garantire la riservatezza.**

«Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per **garantire la riservatezza richiesta dalla normativa**» Linee guida Anac (pag. 37)

Posta elettronica ed Pec

Nell'ambito delle valutazioni funzionali a garantire la scelta del segnalante in merito ai diversi canali di segnalazione (modalità informatiche o canali tradizionali), il ricorso alla posta elettronica ordinaria e

certificata non è di per sé adeguato a garantire la riservatezza, e che, quando si utilizzino canali e tecniche tradizionali, occorre indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa, assicurando la protocollazione riservata, ad esempio mediante il meccanismo delle due buste chiuse (v. parte prima, par. 3.2 delle linee guida Anac)

La sicurezza secondo Anac e il Garante

- Il ricorso a strumenti di **crittografia** nell'ambito di canali interni e del canale esterno di segnalazione, **è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione**, fin dalla progettazione, al principio di integrità e riservatezza.

Divieto di tracciamento

Delibera ANAC n. 311, pag. 62:

«Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, **deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti** nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali 116.»

116 Ciò in quanto la registrazione e la conservazione (ad esempio, nei log degli apparati firewall), delle informazioni relative alle connessioni ai predetti canali di segnalazione consente la tracciabilità dei soggetti che utilizzano tale applicativo, tra i quali i segnalanti. Ciò, rende inefficaci le altre misure adottate per tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Il tracciamento delle operazioni

sia effettuato, ove possibile, il tracciamento delle operazioni svolte dal personale autorizzato alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante e degli altri soggetti menzionati, al fine **di consentire la verifica della liceità e correttezza del trattamento e garantire la sicurezza del trattamento** (parte prima, par. 4.1.3), nel rispetto delle garanzie **previste dalla disciplina di settore in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. n. 300/1970, nonché art. 114 del Codice della Privacy”**

GDPR e modello di gestione delle segnalazioni

**Ordinanza ingiunzione nei confronti di
Aeroporto Guglielmo Marconi di
Bologna S.p.a. - 10 giugno 2021
[9685922]**

sanzione di 40.000

Il titolare, quindi, nell'ambito della necessaria individuazione delle misure tecniche e organizzative idonee a garantire un Misure di sicurezza inadeguate

- uso di un protocollo di rete non sicuro http
- mancato utilizzo di tecniche di crittografia per la trasmissione e la conservazione dei dati

violazione del principio della privacy by design

Casi concreti: ruoli e registri

Ordinanza ingiunzione nei confronti di Clio s.r.l. - 21 luglio 2022 [9811271]

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9811271>

- ✓ Mancata regolamentazione del rapporto con i clienti
 - ✓ Mancata tenuta del registro delle attività di trattamento svolte per conto dei titolari del trattamento.
- le informazioni presenti all'interno delle segnalazioni di condotte illecite acquisite mediante l'applicativo in questione, comunque "installato su server presso il data center della Società", seppur sottoposti a cifratura, **devono essere considerati come dati personali.**
- il rapporto tra alcuni clienti (Comune di Ginosa e Acqua Novara.VCO S.p.a.) e la Società **non è stato regolato sotto il profilo della protezione dei dati, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento.**
- è stata accertata **la mancata tenuta del registro delle attività di trattamento** svolte per conto dei propri clienti, titolari del trattamento, nell'ambito della gestione dell'applicativo per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite, in violazione dell'art. 30, par. 2, del Regolamento.

Sanzione → euro
10.000,00

Casi concreti: ruoli e registri Titolare del trattamento

- ✓ Mancata regolamentazione del rapporto con il Fornitore.
- ✓ Illecito trattamento dei dati relativi alle segnalazioni whistleblowing.

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9811732>

- Sanzione → euro **5.000,00**
- specifici accertamenti nei confronti di Clio S.r.l. che fornisce e gestisce per conto di diversi soggetti, pubblici e privati, l'applicativo utilizzato per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite
 - Nel corso dell'attività ispettiva è stato accertato che il predetto applicativo è utilizzato anche dal Comune di Ginosa
 - il contratto di fornitura del servizio **non aveva le specifiche caratteristiche dell'atto giuridico che definisce il ruolo del responsabile, in quanto non contiene gli elementi previsti dall'art. 28 del Regolamento**

ITALIAN TECH

- NEWS
- DB STARTUP
- VIDEO
- ITALIENS
- TUTORIAL
- PROVE
- ALMANACCO
- IT ACADEMY
- IT WEEK
- CHI SIAMO



Whistleblowing insicuro, sanzione di 30 mila euro all'università "La Sapienza"

di ROSITA RIJTANO



L'ha stabilito il garante della privacy. La piattaforma sfruttata dall'ateneo romano aveva reso pubblici i dati personali di due persone che avevano segnalato dei possibili comportamenti illeciti

18 FEBBRAIO 2020 AGGIORNATO ALLE 19:07

3 MINUTI DI LETTURA

f AVEVANO segnalato dei possibili comportamenti illeciti attraverso una piattaforma ad hoc messa a disposizione dall'università La Sapienza per garantire l'anonimato dei

t

MODA E BEAUTY

Cosa è successo?

- una sanzione da **30mila euro dal Garante** della Privacy per aver reso disponibili i dati di due whistleblower – uno studente e un dipendente: nome, cognome, sede, numero di telefono, email e data della segnalazione.
- A causa di un incidente causato da un aggiornamento del software i nominativi dei segnalanti erano consultabili in chiaro sul portale dell'Ateneo e indicizzabili dai motori di ricerca

Cosa insegna questa sanzione alle nostre imprese?

- le organizzazioni hanno l'obbligo di mettere a disposizione dei **segnalanti degli strumenti sicuri** ai sensi del GDPR
- Le organizzazioni devono garantire la sicurezza in modo da proteggere l'identità dei segnalanti attraverso determinate misure, tra cui rientra anche «**una procedura per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia degli strumenti adottati**».

Cosa insegna questa sanzione alle nostre imprese?

- Il danno reputazionale all'organizzazione
- Le misure organizzative
- Le misure tecniche
- Gli audit

Caso concreto: ASL di Perugia

- Sanzione di **30.000 euro del Garante privacy**
 - assenza di informazioni trasparenti e chiare
 - carenza di accordo a responsabile esterno
- mancato **aggiornamento del registro dei trattamenti come responsabili**
 - **assenza di valutazione di impatto privacy**
- **carenza di adozione misure di sicurezza accesso piattaforma**
- **mancata gestione corretta delle credenziali di autenticazione per l'accesso all'applicazione web di whistleblowing da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Rpct)**

Sanzione privacy whistleblowing ad aeroporto e fornitore

La società Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna ha ricevuto una sanzione di 40.000 euro perché la **procedura interna di segnalazione degli illeciti non tutelava sufficientemente il whistleblower.**

La società aeroportuale non avrebbe accertato che il **software** fosse conforme a questi principi e che, ad esempio, utilizzasse tecniche di crittografia adeguate per la trasmissione e la conservazione dei dati personali.

Le misure adottate per tutelare la riservatezza dei segnalanti erano insufficienti e non era stata compiuta una valutazione d'impatto (DPIA).

La società fornitrice dell'applicazione in questione è stata anch'essa sanzionata per **un totale di 20.000 euro, in quanto responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR.**

Sintesi delle sanzioni del Garante: profili di attenzione

- **Tracciamento degli accessi** all'applicativo per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (ad esempio: applicativo on line)
- Mancata esecuzione di **una valutazione di impatto sulla valutazione di impatto privacy**
- **Inidoneità delle modalità di gestione delle credenziali di autenticazione in uso**
- Mancato utilizzo di tecniche crittografiche per il trasporto e la conservazione dei dati

Il percorso di compliance GDPR (a)

Un percorso di adempimenti:

-coinvolgere il DPO

- documentare e dimostrare il **rispetto dei principi GDPR**, (minimizzazione dei dati, privacy e security by design) e le scelte
 - predisporre e adottare specifiche misure organizzative
- procedere a nomina **autorizzati** e fornire istruzioni alle persone individuate per la **raccolta e gestione delle segnalazioni**
- fornire le informazioni ai dipendenti e le persone ex art.13 GDPR
- aggiornare la pagina **tematica del sito** e la policy di gestione istanze sui dati
- progettare ed erogare **la formazione**

Il percorso di compliance GDPR (b)

Attivare i **canali di segnalazione**

-Adottare di strumenti di crittografia

-attuare e documentare **le scelte organizzative**

- di condivisione degli strumenti di segnalazione (accordi di contitolarità). la scelta del fornitore esterno e accordo a responsabile esterno

- aggiornare le procedure interne di segnalazione

- **procedere all' analisi del rischio e alla valutazione di impatto privacy**

Il percorso di compliance (c)

definire i profili di data retention



conservazione delle segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e **comunque non oltre i 5 anni** dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione

Modalità di conservazione (a)

Segnalazione effettuata mediante **linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato**

Conservazione?

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

Modalità di conservazione (b)

Segnalazione effettuata mediante linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale NON registrato

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 conservazione (c)

Segnalazione effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto

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.

Come uscirne vivi dalle novità in materia di whistleblowing?

-Informazione

-Formazione

-Coinvolgimento delle funzioni aziendali (responsabile del personale, direttore ict, DPO)

-Confronto tra associazioni di imprese e Anac

Grazie per l'attenzione

Avv. Mauro Alovisio

3333597588

mauro.alovisio@gmail.com

Presidente Csig Ivrea Torino www.csigivreatorino.it Fellow Nexa

*slide edite con licenza creative commons (IT BY-NC) per approfondimenti:
mauro.alovisio@gmail.com*

LinkedIn: Mauro Alovisio Twitter: Mauro Alovisio

Per approfondimenti

Mauro Alovisio, [Il nuovo decreto whistleblowing: gli adempimenti connessi alla tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte](#), Diritto e Giustizia, 2023

Mauro Alovisio,

[Le sanzioni previste nel decreto di attuazione della direttiva europea su whistleblowing](#), Diritto e Giustizia, 2023

Mauro Alovisio, Coautore del libro in Benedetto Ponti , *Nuova Trasparenza Amministrativa e libertà di accesso alle informazioni*, Edizioni Maggioli, ottobre 2016

Luca Antonetto, Andrea Milani, *L'azione di AODV231 e il prossimo traguardo normativo*, 231, 2023

Gaetano Caputo, Il Wistleblowing, in Manuale dell'anticorruzione e della trasparenza (a cura di Claudio Contessa e Alessio Ubaldi) La Tribuna, 2021

Ida Angela Nicotra, L'Autorità Nazionale Anticorruzione. Tra prevenzione e attività regolatoria, Giappichelli, 2016

Maria Grazia Pellerino, *Premialità e vantaggi conseguenti all'adozione di Modello organizzativo e gestionale ex d.lgs. 231/2001* , Rivista 231 del 2019

Alessio Ubaldi, Whistleblowing: aggiornate le Linee Guida ANAC, Il Quotidiano Giuridico, 2021



**DOT
COM**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per informazioni: info@opendotcom.it

Sito: www.opendotcom.it

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti

Casi concreti: prima ordinanza favorevole al whistleblower

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, **accoglie il ricorso cautelare e con ordinanza urgente reintegra** in servizio **il dipendente licenziato** per avere segnalato delle violazioni (clonazione e vendita di biglietti da parte di colleghi infedeli)

L'ordinanza riammette in servizio il whistleblower, sospendendo tutti i provvedimenti disciplinari impugnati e disponendo anche **un ristoro economico provvisorio**, con la corresponsione delle retribuzioni maturate e dovute dalla data della sospensione cautelare a quella dell'effettiva reintegra

E' applicabile la tutela cautelare generale ex art. 700 c.p.c. e non quella speciale ex art. 19, comma 4 d.lgs. 24/2023 a tutte le segnalazioni di whistleblowing presentate anteriormente al 15 luglio 2023, anche se la relativa domanda giudiziale sia stata depositata successivamente a tale data (ultrattività della disciplina previgente).

✓ *ordinanza del Tribunale di Milano, sezione lavoro, 20 agosto 2023.*

Casi concreti: riconosciuta la tutela cautelare al whistleblower

Il **periculum in mora** si presume dalla situazione di **evidente difficoltà del lavoratore, il quale:**

- abbia un reddito medio;
- sia coinvolto in una vicenda giudiziaria della durata di cinque anni e mezzo;
- sia privato del lavoro e della retribuzione per oltre quattro anni e mezzo;
- abbia subito una precedente destituzione dal servizio annullata in sede giudiziale.

La sussistenza di questi obiettivi indici fattuali fa presumere l'esistenza di una condizione di **dissesto economico e di disagio psico-fisico nel whistleblower.**