

## INTRODUZIONE

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 15 Marzo, il D. LGS. 24/2023 predispone **nuove regole circa il whistleblowing**, ovvero la segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Ad oggi, esistono ovviamente delle procedure legislative volte ad agevolare la pratica. Il whistleblower è nello specifico, il lavoratore che, durante l'attività lavorativa, all'interno di una azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi o azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'ente/impresa/fondazione; per questo decide di segnalarla.

Il nuovo decreto si rivela dunque un **importante punto di svolta rispetto a quanto sino ad oggi previsto dalla normativa di settore**. Approvato durante la seduta del Consiglio dei Ministri del 9 Marzo, il nuovo documento prevede l'implemento delle pratiche già esistenti, l'introduzione di nuove discipline e tutele più blindate per i whistleblower.

Con il D. LGS 24/203 aumentano le condotte meritevoli di segnalazione; la disciplina prevista dal decreto si estende infatti anche alle violazioni che possano ledere gli interessi dell'Unione Europea. Ricadono nella normativa anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. In continuità con il passato, vengono annoverate anche "le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione".

Rimangono, invece, **escluse dal decreto le segnalazioni circa i rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale**.

## LE SPECIFICHE DEL D. LGS. 24/2023

Il D. LGS. 24/2023 amplia **l'ambito di applicazione soggettivo** della disciplina in materia di whistleblowing. Con questo nuovo decreto, sono adesso **inclusi tra i soggetti tutelabili anche collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti e amministratori**.

Il Decreto differenzia inoltre gli enti destinatari della nuova disciplina in **"soggetti del settore pubblico"** e **"soggetti del settore privato"**. Vediamo quale tipologia di impresa ricade nelle nuove tipologie di classificazione.

Si intendono come tali le amministrazioni pubbliche, le Autorità indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio e le società in house, anche se quotate.

Rispetto alle norme preesistenti, che contemplavano il solo uso di canali di segnalazione interni, il decreto introduce **ulteriori modalità** attraverso cui il whistleblower può **comunicare gli illeciti** di cui sia venuto a conoscenza. Il documento amplia infatti i canali a disposizione, prevedendone **uno di segnalazione esterna, predisposto e gestito dall'ANAC**. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023, tale Autorità – sentito il Garante Privacy – dovrà adottare delle linee guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscano la riservatezza del segnalante e della persona menzionata nella segnalazione - o comunque coinvolta.

## L'ITER PER LE SEGNALAZIONI INTERNE

Per quanto riguarda i **canali di segnalazione interna sia enti pubblici sia di privati** vengono loro richieste massima tutela e riservatezza circa l'identità del segnalante e della persona coinvolta o menzionata. Il decreto affida, poi, la **gestione della segnalazione a una persona o a un ufficio aziendale interno**, autonomo e costituito da personale specificatamente formato o, in alternativa, **ad un soggetto esterno equivalentemente qualificato**. Tali informazioni dovranno essere facilmente reperibili, sia sul posto di lavoro che sul sito internet dell'impresa o azienda.

## LE SEGNALAZIONI ESTERNE TRAMITE IL CANALE ANAC

L'accesso al canale esterno dell'ANAC è consentito in una serie di ipotesi, di seguito elencate.

1. Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
2. Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
3. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del whistleblower. Come nei casi di segnalazione interna, il segnalante dovrà **sempre ricevere un avviso di ricezione** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento. Dovrà anche essere dato seguito, attraverso un'attività istruttoria, alle segnalazioni ricevute, dando riscontro al whistleblower entro tre o sei mesi (a seconda dei casi). Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

## LA TUTELA DEL SEGNALANTE

La disciplina introdotta dal D. LGS. 24/2023 **rinforza notevolmente la tutela della riservatezza** del segnalante, disponendo **varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi**.

Per quanto concerne i **dipendenti pubblici** la tutela prevista è ampia: questi, infatti, possono **segnalare violazioni sia del diritto comunitario che del diritto interno**, attraverso **tutti i canali di segnalazione** previsti.

Quanto ai soggetti del settore privato, invece, la normativa applica una distinzione interna alla categoria.

1. I dipendenti di enti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di oltre 50 lavoratori e lavoratori di enti che, a prescindere dalle dimensioni, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione indicati dalla Direttiva (UE) 2019/1937 potranno segnalare **soltanto le violazioni del diritto dell'Unione Europea**, ovviamente attraverso i canali di segnalazione previsti dal decreto.
2. Gli impiegati presso aziende con una media di lavoratori superiore alle 50 unità, invece, il whistleblower avrà la possibilità di segnalare **sia le violazioni contemplate dalla nuova normativa, sia quelle attinenti al diritto dell'Unione Europea**, sempre attraverso i canali previsti dal decreto.

Il D. LGS. 24/2023 enuncia poi che **l'identità del whistleblower non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia, infatti, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona poter trovarsi coinvolta.

Nel caso specifico delle **segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale**, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Viene poi esclusa la **responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o rivel, attraverso canali di segnalazione previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto** relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali - a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

È stata, infine, prevista l'istituzione da parte dell'ANAC di un elenco degli enti del terzo settore che forniscono misure di sostegno per i whistleblower. Tali misure, individuate dall'art. 18 del D. LGS. 24/2023, consistono nell'**assistenza e nella consulenza 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".

## L'ITER PER LE SEGNALAZIONI INTERNE

Per quanto riguarda i **canali di segnalazione interna sia enti pubblici sia di privati** vengono loro richieste massima tutela e riservatezza circa l'identità del segnalante e della persona coinvolta o menzionata. Il decreto affida, poi, la **gestione della segnalazione a una persona o a un ufficio aziendale interno**, autonomo e costituito da personale specificatamente formato o, in alternativa, **ad un soggetto esterno equivalentemente qualificato**. Nel caso di ente dotato del modello organizzativo previsto dal D. LGS. 231/2001, si richiede che il M.O.G. (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) si occupi del canale di segnalazione.

Sempre circa le segnalazioni interne, il decreto dispone che:

1. L'ente è tenuto a rilasciare al whistleblower un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima ed entro sette giorni dalla ricezione;
2. il soggetto a cui è affidato il canale ha il compito di mantenere i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima.

La normativa definisce anche la modalità con cui questi canali di informazione dovranno essere segnalati. Le imprese dovranno pubblicare un'informativa chiara ed esplicativa circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni, sia interne che esterne.

Tali informazioni dovranno essere facilmente reperibili, sia sul posto di lavoro che sul sito internet dell'impresa o azienda.

## LE SEGNALAZIONI ESTERNE TRAMITE IL CANALE ANAC

L'accesso al canale esterno dell'ANAC è consentito in una serie di ipotesi, di seguito elencate.

1. Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;

2. Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
3. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
4. Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

**Anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e di riscontro** nei confronti del whistleblower. Come nei casi di segnalazione interna, il segnalante dovrà **sempre ricevere un avviso di ricezione** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento. Dovrà anche essere dato seguito, attraverso un'attività istruttoria, alle segnalazioni ricevute, dando riscontro al whistleblower entro tre o sei mesi (a seconda dei casi). Qualora la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

## LE SANZIONI PREVISTE

Oltre ai profili di responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato, è previsto un regime sanzionatorio applicabile nei casi in cui vengano riscontrate violazioni delle disposizioni del Decreto.

In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile delle **sanzioni amministrative pecuniarie** qualora:

1. Siano state **commesse delle ritorsioni**, o qualora si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata o che l'obbligo di riservatezza sia stato violato;
2. **Non siano stati istituiti canali di segnalazione**, che non siano state **adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni**, o che l'adozione delle procedure non sia conforme alle disposizioni del decreto.

Viene previsto anche uno **specifico regime di responsabilità per il segnalante** nell'eventualità in cui abbia formulato **segnalazioni diffamatorie o caluniose**, commesse con dolo o colpa grave.

## MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni vanno inviate al Responsabile della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

- In forma anonima in busta chiusa all'attenzione dell'RPCT indicando "Riservata RCPT"

- In forma non anonima attraverso la mail dedicata ([vincenzo.quaranta@izspb.it](mailto:vincenzo.quaranta@izspb.it)) specificando l'oggetto della segnalazione con tutti gli elementi e le caratteristiche specifiche della segnalazione.

Non saranno tenute in considerazione le comunicazioni in forma anonima e/o di cui non sia certa né comprovabile l'identità del denunciante.

L'accesso alla casella di posta elettronica è riservato esclusivamente al solo RPCT attraverso una sua password personale

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>