

DPO L'ERBORISTERIA SRL  
Dott. Paolo Franco

# Whistleblowing

La tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto UE  
alla luce della nuova disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023.

# Indice

**I**

Il Decreto Whistleblowing

**II**

Ambito soggettivo

**III**

Ambito oggettivo

**IV**

La segnalazione

**V**

I canali di segnalazione

**VI**

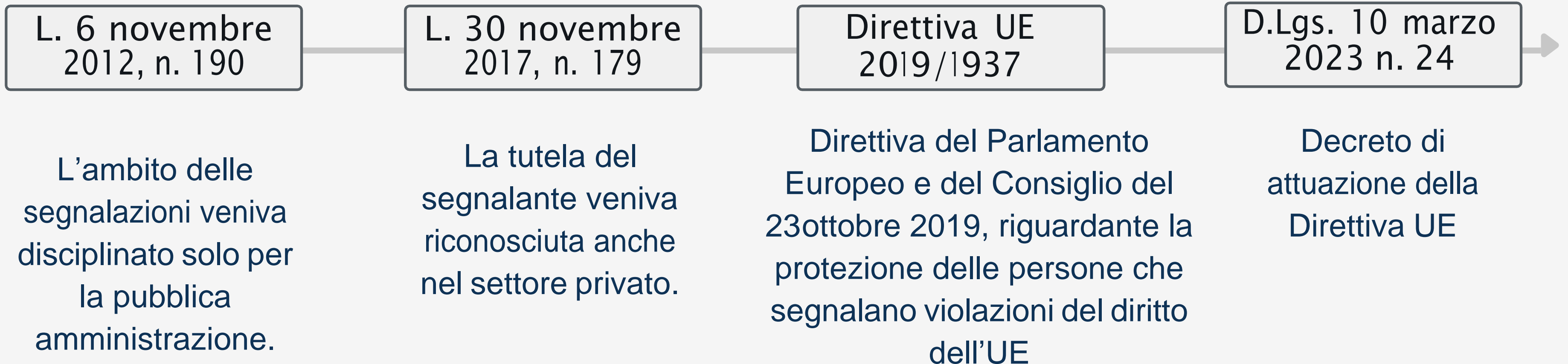
Il gestore della segnalazione

**VII**

Tutele e misure a sostegno

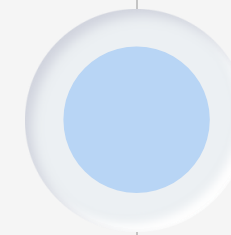
# **IL DECRETO WHISTLEBLOWING**

# Evoluzione normativa

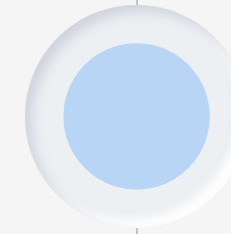




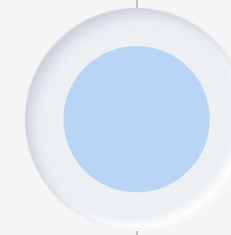
# OBIETTIVI



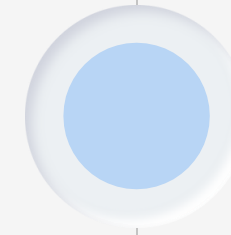
**Garantire la manifestazione della libertà di informazione e di espressione;**



**Prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.**



**Garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti, creando canali di comunicazione sicuri;**



**Rafforzare i principi di trasparenza, integrità e responsabilità;**



# **EFFICACI**

# **A**



**PER I SOGGETTI DEL SETTORE  
PUBBLICO, DAL 15 LUGLIO  
2023**

**PER I SOGGETTI DEL  
SETTORE PRIVATO CON 250  
O PIU' DIPENDENTI, DAL 15  
LUGLIO  
2023**

**PER I SOGGETTI DEL  
SETTORE PRIVATO CON  
NUMERO DI DIPENDENTI  
FINO A 249, DAL 17  
DICEMBRE 2023**

**AMBITO SOGGETTIVO**

# A chi si applica?

## Soggetti pubblici

---

Amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici, concessionari di pubblico servizio, società a controllo pubblico, società in house, anche se quotate.

## Soggetti privati che hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati

---

Il calcolo deve essere effettuato considerando il valore medio degli addetti al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso.

## Soggetti privati attivi in specifici settori

---

Soggetti privati attivi nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio ed el finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti, (anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati).

## Soggetti del settore privato che hanno adottato i c.d. Modelli 231.

---

Soggetti che hanno adottato Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati).



**Chi sono  
isoggetti  
tutelati?**

**Segnalante  
(o *whistleblower*)**

**Altri soggetti  
tutelati**

## **CHI E' IL WHISTLEBLOWER?**

### **ART. 2**

*“una persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo”*

# IL SEGNALANTE

---

Ogni persona che opera all'interno di un **CONTESTO LAVORATIVO** in qualità di:

- dipendente, lavoratore subordinato, collaboratore;
- lavoratore autonomo, libero professionista, consulente;
- volontario o tirocinante; azionista;
- persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

# ALTRI SOGGETTI TUTELATI



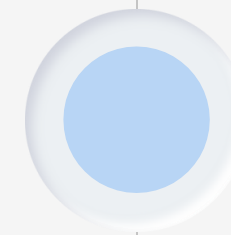
La medesima tutela garantita al segnalante è riconosciuta a:

- **Facilitatore;**
- **Persone del medesimo contesto lavorativo** e che sono legate al segnalante da uno stabile **legame affettivo o di parentela** entro il quartogrado;
- **Colleghi di lavoro** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un **rapporto abituale e corrente** con il segnalante;
- **Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;**
- **Enti presso i quali il segnalante lavora;**
- **Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.**

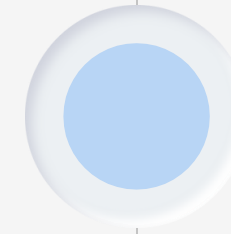
**AMBITO OGGETTIVO**

Il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti e i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, indicando cosa è qualificabile come violazione.

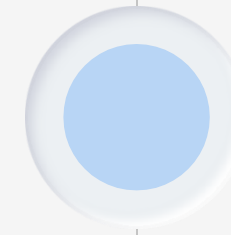
# CHE COSA SI PUO' SEGNALARE?



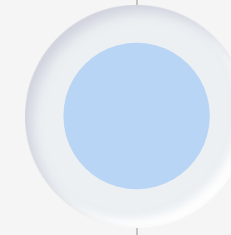
**Violazioni di norme nazionali  
ed di norme dell'Unione  
Europea  
che ledono l'interesse  
pubblico o l'integrità  
dell'ente.**



**Violazioni commesse.**



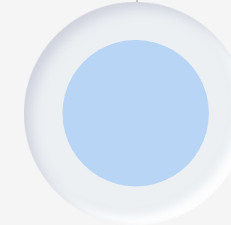
**Violazioni non  
ancora commesse**



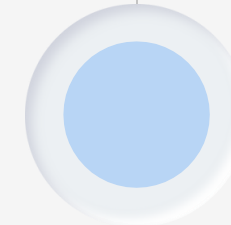
**Fondati sospetti**

Il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti e i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, indicando cosa è qualificabile come violazione.

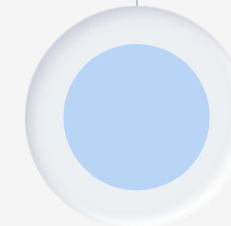
# CHE COSA SI PUO' SEGNALARE?



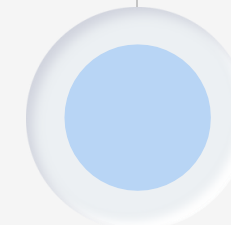
**Violazioni intervenute nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato.**



**Violazioni intervenute nel periodo di prova.**



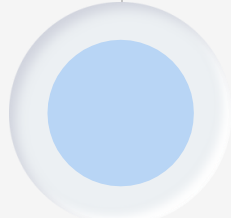
**Violazioni intervenute nel periodo in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato relativamente ad informazioni acquisite in fase di selezione o altre fasi precontrattuali.**




**Condotte volte ad occultare le violazioni**



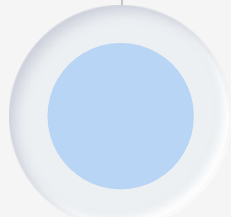
# CHE COSA NON SI PUO' SEGNALARE ?



Contestazioni legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro o ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;



Contestazioni in materia di **difesa e sicurezza nazionale**;



Violazioni regolamentate in **settori speciali**, che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (es: abusi di mercato, intermediazione finanziaria).



# LA SEGNALAZIONE

# Come deve essere la segnalazione?

---

La segnalazione deve essere **CIRCOSTANZIATA**,  
meglio se munita di documenti allegati a comprova dei fatti segnalati.

# Come deve essere la segnalazione?

---

Deve essere presentata indicando:

1. le **generalità del segnalante**;
2. un **recapito del segnalante** a cui comunicare gli aggiornamenti;
3. le **generalità** o altri elementi che consentano di individuare il **segnalato**;
4. la **descrizione del fatto**;
5. le **circostanze di tempo e luogo** in cui si è verificato il fatto;
6. gli eventuali **altri soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti.

# La segnalazione ANONIMA

---

Il Decreto prevede la possibilità di presentare **SEGNALAZIONI ANONIME** che devono essere trattate come segnalazioni ordinarie se circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Il segnalante anonimo, qualora identificato, sarà **TUTELATO** dalle misure di protezione previste dalla norma.

# **I CANALI DI SEGNALAZIONE**

# Come si può segnalare?

---

I soggetti del settore pubblico possono segnalare attraverso **TUTTI I CANALI** attivabili.

I soggetti del settore privato dispongono di poteri e canali di segnalazione più **LIMITATI** che gli enti privati devono opportunamente comunicare e rendere facilmente accessibili.

# Come si può segnalare?

---

Il legislatore incoraggia l'uso del **CANALE INTERNO** in quanto:

1. favorisce la cultura della **buona comunicazione**;
2. favorisce la cultura della **responsabilità sociale** dell'impresa;
3. fa in modo che i segnalanti contribuiscano al **miglioramento dell'organizzazione dell'ente.**

# Quali sono i canali di segnalazione?

**Canale interno  
all'ente**

**Canale esterno  
(ANAC)**

**Divulgazione  
pubblica**

**Denuncia  
all'Autorità  
giudiziaria  
econtabile**



# CANALE INTERNO

Preliminarmente all'attivazione del canale interno, l'ente deve:

## INFORMATIV A

---

ALLE  
RAPPRESENTAN  
ZESINDACALI  
AZIENDALI (O  
UNITARIA), ove  
presenti in azienda.

## INFORMATIV A

---

ALLE  
ASSOCIAZIONI  
SINDACALI PIU'  
RAPPRESENTATIV  
E SUL PIANO  
NAZIONALE, ove  
nonpresenti in  
azienda.

## ATTO ORGANIZZATIV O

---

CHE DEFINISCA  
LE PROCEDURE  
PER IL  
RICEVIMENTO E  
LAGESSIONE  
DELLE  
SEGNALAZIONI.

## ADEGUAMENTO MODELLO 231

---

Ove adottato dall'Ente, è  
NECESSARIO  
PROCEDERE  
ALL'ADEGUAMENTO  
DEL  
MOGC che deve

- prevedere: canali di segnalazione interna;
- divieto di ritorsione;

# CANALE INTERNO

Il canale deve prevedere due modalità di presentazione della segnalazione:

## Segnalazione IN FORMA SCRITTA

1. Modalità cartacea (busta chiusa);
2. Modalità informatica.

## Segnalazione e IN FORMA ORALE

1. Linee telefoniche dedicate / sistema di messaggistica vocale;
2. Incontro diretto tra gestore della segnalazione e segnalante.

# CANALE INTERNO

Per essere idoneo, il canale interno deve garantire:

1. l'accesso alle segnalazioni **SOLO DAL PERSONALE AUTORIZZATO**;
2. la **RISERVATEZZA**, anche a mezzo di strumenti di crittografia, del segnalante, del segnalato e di tutti gli altri soggetti tutelati, nonché del contenuto della segnalazione;
3. la **TUTELA** dei dati



**NO  
EMAI  
LPEC**

# CANALE ESTERNO

Canale di segnalazione previsto da ANAC.

Il canale prevede diverse modalità di presentazione della segnalazione:

## PIATTAFORMA INFORMATICA

---

MEDIANTE MECCANISMI DI CRITTOGRAFIA, TUTELA LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE. PREVEDE LA POSSIBILITA' DI DEPOSITARE LA SEGNALAZIONE INFORMATO ANONIMO.

## SEGNALAZIONI ORALI

---

SERVIZIO TELEFONICO CON OPERATORE CHE CONSENTE L'ACQUISIZIONE DELLE SEGNALAZIONI.

## INCONTRI DIRETTI

---

VENGONO FISSATI ENTRO UN TERMINE RAGIONEVOLE. L'OPERATORE INSERISCE LA SEGNALAZIONE NELLA PIATTAFORMA INFORMATICA.

# DIVULGAZIONE PUBBLICA

Le informazioni sulle segnalazioni vengono rese di pubblico dominio mediante la STAMPA o MEZZI ELETTRONICI o attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

---

Il canale è previsto nel caso in cui:

1. l'ente **non ha dato seguito** ad una segnalazione interna e **non vi sia stato riscontro** entro termini ragionevoli da parte di ANAC a seguito di segnalazione esterna;
2. vi siano fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un **pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse;
3. vi siano fondati motivi per ritenere che la segnalazione possa comportare **rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito**.

# **IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE**

**CHI PUO'  
GESTIRE LA  
SEGNALAZIONE  
?**

10

La scelta del soggetto è  
rimessa alla  
**LIBERA DISCREZIONALITA'**  
del'ente, tenuto conto delle  
dimensioni, dell'attività  
esercitata e dell'assetto  
organizzativo del medesimo.

**CHI PUO'  
GESTIRE LA  
SEGNALAZIONE  
?**

10

**Il soggetto può essere:**

- una persona interna all'impresa;
- un ufficio interno all'impresa; un
- soggetto esterno;

**purché...**



**CHI PUO'  
GESTIRE LA  
SEGNALAZIONE  
?**

...dotati di:

- autonomia, imparzialità e indipendenza;
- adeguatamente formati;
- se interni, autorizzati al trattamento dei dati personali e adeguatamente formati in ambito GDPR;
- se esterni, nominati responsabili del trattamento ex art. 28 GDPR.

**CHI PUO'  
GESTIRE LA  
SEGNALAZIONE  
?**

Se la segnalazione è presentata ad  
un soggetto diverso,  
**DEVE ESSERE  
TRASMESSA ENTRO 7  
GIORNI  
AL RESPONSABILE DELLA  
GESTIONE DELLE  
SEGNALAZIONI,**  
dandone avviso al segnalante.

**QUALI SONO LE  
ATTIVITA' DEL  
GESTORE  
DELLA  
SEGNALAZIONE  
?**

Ricevuta la segnalazione, deve:

1. Entro 7 giorni, rilasciare l'AVVISO DIRICEZIONE della segnalazione;
2. Mantenere un contatto con il segnalante;
3. Esaminare preliminarmente la segnalazione e valutarne i requisiti;
4. Avviare l'ISTRUTTORIA;
5. Agire tutelando la riservatezza del segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione;
6. Informare l'ODV;
7. tenere traccia delle attività di accertamento, mediante archiviazione.

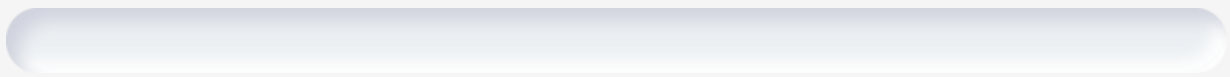
**QUALI SONO LE  
ATTIVITA' DEL  
GESTORE  
DELLA  
SEGNALAZIONE  
?**

Decorsi 3 mesi:

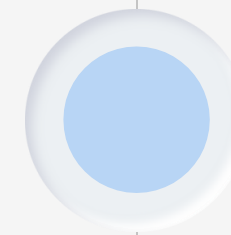
1. Comunicare al segnalante l'esito dell'istruttoria (archiviazione, fondatezza);
2. Eventuale trasmissione agli organi competenti se segnalazione fondata.

Qualora l'istruttoria non sia terminata, il gestore deve darne comunicazione al segnalante.

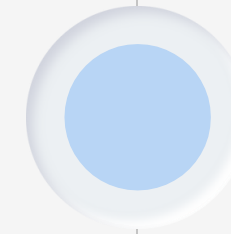
# TUTELE E MISURE A SOSTEGNO



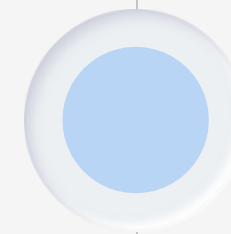
**Il decreto  
prevede un  
sistema di  
protezione che  
comprende:**



**TUTELA DELLA RISERVATEZZA**  
del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;



**TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI**  
adottate dall'ente per effetto della segnalazione;



**LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'**  
rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

## TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Deve essere garantita la tutela dell'identità del segnalante così da evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive;

nonché la tutela di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità.

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

## **TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

**La rivelazione dell'identità del segnalante può avvenire solo previo **CONSENSO ESPRESSO** del segnalante.**

Vi sono due ipotesi in cui il mero consenso espresso non è sufficiente ma deve seguire una **comunicazione scritta contenente le ragioni di tale rivelazione.**

Sono queste le ipotesi:

- nel procedimento disciplinare, qualora la rivelazione sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti a seguito di segnalazioni, qualora la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.



## **TUTELA DA RITORSIONI**

**Il decreto prevede il divieto di ritorsioni, incui per “ritorsione” 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”*

*(cfr. art. 2, D.Lgs. 24/2023)*

## **TUTELA DA RITORSIONI**

**Il concetto di “ritorsione” è ampio e consiste in comportamenti o omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.**

Le ritorsioni sono rilevanti anche se tentate o minacciate.

La ritorsione può comportare un danno ingiusto.

## TUTELA DA RITORSIONI

### Le ritorsioni possono essere:

1. *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
2. *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
3. *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
4. *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
5. *le note di merito negative o le referenze negative;*
6. *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
7. *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
8. *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
9. *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;*
10. *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
11. *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;*
12. *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;*
13. *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
14. *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
15. *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

## TUTELA DA RITORSIONI

# Quando si applica la tutela dalle ritorsioni?

1. Il segnalante ha presentato la segnalazione sulla base di una **CONVINZIONE RAGIONEVOLE** che le informazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo;
2. la segnalazione è stata effettuata nel rispetto dei **requisiti imposti dal D.Lgs.24/2023**;
3. Vi è **rapporto di consequenzialità** tra segnalazione e misure ritorsive subite;
4. La segnalazione non è basata su meri sospetti o “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

## **TUTELA DA RITORSIONI**

### **Qualora manchino tali condizioni:**

1. La segnalazione non è considerata segnalazione whistleblowing e quindi non gode delle tutele previste dal decreto;
2. Non si applicano le tutele previste per gli altri soggetti tutelati.

## **TUTELA DA RITORSIONI**

**Le ritorsioni devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC.**

ANAC ha il compito di accertare il rapporto di consequenzialità.

Qualora riscontri la ritorsione, annulla la misura ritorsiva ed eroga una sanzione da 10.000 a 50.000 euro.

**LIMITAZIONI  
DALLA  
RESPONSABILITÀ**

,

**Non è punibile colui che riveli informazioni sulle violazioni coperte da segreto o relative alla tutela del diritto d'autore e/o dei dati personali qualora vi siano fondati motivi di ritenere che la diffusione sia necessaria per disvelare una violazione.**

E' esclusa anche la responsabilità civile e amministrativa.

# SANZIONI



Nell'ipotesi in cui ANAC riscontri una delle seguenti violazioni commesse dal responsabile può irrogare una sanzione amministrativa (sanzione pecuniaria).



**da € 10.000 a € 50.000**

in caso di ritorsioni e/o di ostacolo alla segnalazione.



**da € 10.000 a € 50.000**

in caso di mancata attivazione dei canali di segnalazione o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle medesime.



**da € 500 a € 2.500**

in caso di condanna del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione.



