

Giovanna R. Stumpo

PARTE 2

La regolamentazione giuridica del Whistleblowing

Analisi sintetica del disposto del Dlgs.10 marzo 2023, n. 24¹

//// • ////

Con recepimento ed in attuazione della Direttiva n.1937/2019/UE (già oggetto di analisi e commento in questa Rivista²), il Dlgs. 10 marzo 2023 n.24 (anche solo Decreto) disciplina la protezione dei segnalanti condotte illecite ascrivibili a violazione di norme nazionali o dell'UE lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della PA o dell'Ente privato in cui operano, e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo. Vigente da marzo 2023, il Dlgs. n.24/2023 nell'ambito delle tutele precedentemente riconosciute a livello nazionale alle persone segnalanti, abroga: i) la previsione di cui all'art.54 bis (Tutela del dipendente pubblico che segnali illeciti) del TU sul pubblico Impiego; ³ii) l'art.6 (Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente) comma 2 ter e 2 quater del Dlgs. 8 giugno 2001 n. 231 (Responsabilità amministrativa da reato)⁴; iii) il disposto dell'art. 3 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale) della L. 30 novembre 2017 n.179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato)⁵. Le nuove misure previste dal Decreto hanno effetto da luglio 2023, eccetto che per i soggetti del settore privato destinatari delle sue disposizioni che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati fino a 249; per i quali l'efficacia applicativa decorre, a norma dell'art. 24, da dicembre 2023.

1. Decreto che dà attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 23 ottobre 2019 n.1937/2019/UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, pubblicato in GURI 15 marzo 2023 n.63.

2. I.e. "La regolamentazione giuridica del Whistleblowing; analisi sintetica del disposto della Direttiva n.2019/1937/UE - PARTE I", a cura di G.R. STUMPO in Rivista Qualità AICQ n.3/2023, sezione Approfondimenti pag. 48.

3. I.e. Dlg. 30 marzo 2001 n.165 (Norme generali sull'ordinamento de lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) pubblicato in GURI 9 maggio 2001 n.106 S.O. n.112.

4. I.e. Dlgs. n.231/2001 recante (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L- 29 settembre 2000, n. 300) in GURI 19 giugno 2001 n.140.

5. L. n.179/2017 pubblicata in GURI S.G. 14 dicembre 2017 n.291.



1. Ambito di applicazione, destinatari ed estensione temporale delle tutele

1.1. Ambito di applicazione oggettivo

Ai fini dell'applicazione del Decreto, per disposto dell'art.2, comma 1, lett. a) sono violazioni rilevanti, ove oggetto di segnalazione, le seguenti fattispecie di comportamento attivo od omissivo:

1. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite e rilevanti ai sensi del Dlgs. n. 231/2001, o la violazione dei relativi modelli di organizzazione e gestione;
3. illeciti rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al Decreto o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE già di cui all'allegato alla Direttiva n.2019/1937/UE, seppur non indicati nell'allegato al Decreto; iv) atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'UE (cfr. art. 325 TFUE) ovvero riguardanti la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali nel mercato interno, comprese violazioni di norme comunitarie in materia di concorrenza, aiuti di Stato ed imposte sulle società (cfr. art. 26 par. 2 TFUE);
4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e le finalità delle disposizioni UE di cui ai punti che precedono (si veda per il dettaglio la **Tabella Definizioni**).

1.2. Ambito di applicazione soggettivo

Ai sensi dell'art. 3 commi 1 e 2 destinatari delle misure del Decreto (salvi alcuni limiti e precisazioni) sono gli Enti pubblici e tutti gli Enti privati con più di 50 dipendenti⁶, nonché gli Enti che, indipendentemente dal numero di dipendenti, operano in peculiari campi (i.e. servizi,

Schema dei contenuti del DLGS. n.24/2023

Capo I- AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI (artt. 1- 3)

Ambito di applicazione oggettivo (art.1); Definizioni (art. 2); Ambito di applicazione soggettivo (art. 3)

Capo II – SEGNALAZIONI INTERNE – SEGNALAZIONI ESTERNE – OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE (artt. 4- 15)

Canali di segnalazione interna (art.4); Gestione del canale di segnalazione interna (art. 5); Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna (art.6); Canali di segnalazione esterna (art.7); Attività svolte dall'ANAC (art. 8); Informazioni pubbliche sul sito istituzionale dell'ANAC (art. 9); Adozione di linee guida (art. 10); Disposizioni relative al personale dell'ANAC ed alla piattaforma informatica (art. 11); Obbligo di riservatezza (art. 12); Trattamento dei dati personali (art. 13); Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni (art. 14); Divulgazioni pubbliche (art. 15)

Capo III – MISURE DI PROTEZIONE (artt. 16- 25)

Condizioni per la protezione della persona segnalante (art. 16); Divieto di ritorsione (art. 17); Misure di sostegno (art. 18); Protezione dalle ritorsioni (art. 19); Limitazioni della responsabilità (art. 20); Sanzioni (art. 21); Rinunce e transazioni (art. 22)

Capo IV – DISPOSIZIONI FINALI (artt. 23 -25)

Abrogazioni di norme (art. 23); Disposizioni transitorie (art.24); Disposizioni finanziarie (art. 25)

prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo), a prescindere dall'adozione di un MOG ex Dlgs. n. 231/2001.

Le categorie di soggetti segnalanti coperti dalle tutele previste dal Decreto sono specificate all'art. 3 commi 3 e 5, ossia:

- i dipendenti ed i lavoratori subordinati, ivi compresi i volontari ed i tirocinanti;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti,
- i collaboratori che svolgono attività lavorativa presso i soggetti pubblici o privati ivi compresi quelli che forniscono beni o servizi o realizzano opere a favore di terzi;
- gli azionisti ed i membri dell'Organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa;
- i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- i colleghi, i parenti dei segnalanti;
- gli Enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (si veda per il dettaglio la Tabella Definizioni).

1.3. Condizioni per la protezione del segnalante

Le misure di protezione previste dal Decreto sono applicabili al segnalante, sussistendo le

condizioni di cui all'art. 16, ossia ove:

1. al momento della segnalazione o della denuncia all' AG o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1;
2. la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto circa le diverse tipologie di segnalazione (cfr. Capo III)⁷.

Per precisazione del Decreto "i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione".

Con le limitazioni di cui all'art.20⁸, le tutele di cui al Decreto non trovano applicazione quando sia accertata anche con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante o del denunciante:

1. la responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con denuncia all'AG o contabile, ovvero
2. la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; trovando diversamente applicazione l'irrogazione di sanzione disciplinare.

6. Ai sensi della definizione di cui alla lett. q), comma 1 dell'art 2, il riferimento va inteso agli Enti che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

7. Vale anche l'ultimo comma dell'art. 16, in base al quale le sue disposizioni si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'AG o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante sia stata successivamente identificata ed abbia subito ritorsioni, nonchè nei casi di segnalazione presentata a Istituzioni, Organi ed Organismi competenti dell'UE, in conformità alle condizioni di cui all'art. 6.

8. Costituiscono ritorsioni, ai sensi del Decreto: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il 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; 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.

MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE DAL DLGS. N.24/2023 (Schema di sintesi)

<p>DIVIETO DI RITORSIONE (cfr. art. 17 estratto)</p>	<p>Gli Enti o le persone di cui all'art. 3 non possono subire alcuna ritorsione. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del Decreto nei confronti delle persone destinatarie delle sue disposizioni, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all' AG o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere. In caso di domanda risarcitoria presentata all' AG dalle persone destinatarie delle sue disposizioni, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all' AG o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'AG o contabile.</p>
<p>MISURE DI SOSTEGNO (cfr. art. 18 estratto)</p>	<p>Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli Enti del Terzo settore deputati a fornire misure di sostegno ai segnalanti. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito circa: i) modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative dell'UE, ii) diritti della persona coinvolta, iii) modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. L' AG ovvero l'Autorità amministrativa cui la persona segnalante si sia rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate.</p>
<p>PROTEZIONE DALLE RITORSIONI (cfr art. 19 estratto)</p>	<p>Gli Enti e le persone di cui all'art. 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.</p>

9. Costituiscono ritorsioni, ai sensi del Decreto: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il 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; 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.

**PROTEZIONE
DALLE
RITORSIONI**
(cfr art. 19
estratto)

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti ed all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui al Decreto. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi della L.241/1990 con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro. Gli atti assunti in violazione dell'art. 17 (Divieto di Ritorsione) sono nulli e le persone coperte dalle tutele del Decreto che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all' AG o contabile hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. L'AG adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi: i) il risarcimento del danno, ii) la reintegrazione nel posto di lavoro, iii) l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17; iv) la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

**REGIME
DI NULLITA'**
(cfr. art. 22)

Rinunce e transazioni, integrali o parziali, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma IV, c.c..

1.4. Ampiezza temporale della tutela

Ai sensi dell'art. 3 comma 4, la tutela delle persone segnalanti di cui sopra si applica non solo in costanza del rapporto di lavoro in ambito pubblico o privato ma anche quando la segnalazione (ovvero la denuncia all' AG o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni concernenti le violazioni) avvenga:

- a) prima dell'inizio del rapporto giuridico, ove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, ove le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.



2. Tipologie di segnalazioni e regole applicabili

2.2. Canale di segnalazione interna

I soggetti del settore pubblico e del privato destinatari del Decreto, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del Dlgs. n. 81/ 2015, sono tenuti ad attivare propri canali di segnalazione con le modalità ed i centri di responsabilità meglio specificati agli artt. 4 e 5; in ogni caso tali canali devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

1. dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché
2. del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

Del pari, i modelli organizzativi e gestionali di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), del Dlgs. n. 231/2001 devono conformarsi ai dettami del Decreto, quanto alla previsione dell'attivazione dei predetti canali di segnalazione interna.

2.2. Canale di segnalazione esterna - ruolo di ANAC

Competente per l'attivazione di un canale di segnalazione esterna ai sensi dell'art. 7 è l'ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione. Ad essa il segnalante può fare ricorso sussistendo una delle condizioni previste all'art.6, ossia:

1. ove non sia prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dal Decreto;
2. ove la persona segnalante abbia già ef-

fettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 e la stessa non abbia avuto seguito;

3. nel caso in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
4. quando il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Gli obblighi di tutela, le modalità organizzative e competenze necessarie alla gestione delle segnalazioni e dei collegati flussi informativi - ivi compresi quelli previsti nei confronti della Commissione UE- riferite ad ANAC sono disciplinate agli artt. 7 -11. Peraltro, le previsioni di cui all'art. 10 circa l'adozione a cura di ANAC di linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (con previsione di utilizzo di modalità anche informatiche e promozione del ricorso a strumenti di crittografia a garanzia della riservatezza degli ambiti di cui al Decreto hanno trovato applicazione in data 12 luglio 2023 con la **Delibera n. 311 recante le "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali"**¹⁰.

2.3. Divulgazione pubblica

Il Decreto prevede a beneficio del segnalante un terzo possibile iter di segnalazione alternato ai precedenti di cui sopra; quello della divulgazione pubblica.

Testualmente ex art. 15 comma 1: "La persona segnalante che effettua una divulgazione

¹⁰ Delibera ANAC reperibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023 linee guida whistleblowing>. Si veda anche il preventivo parere favorevole espresso dal Garante Privacy ai sensi degli artt. 36 par. 4 e 58 par. 3 lett. b) del Regolamento n.679/2016/UE (GDPR) - i.e. Provvedimento 6 luglio 2023 n.304 al link <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>.

PRINCIPALI REGOLE APPLICABILI ALLE DIVERSE TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE (SCHEMA DI SINTESI):

<p>OBBLIGO DI RISERVATEZZA (cfr. art. 12 estratto)</p>	<p>Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso del segnalante, a persone diverse da quelle deputate a dare seguito alle segnalazioni ed autorizzate a trattare i relativi dati ai sensi del GDPR e del Dlgs. n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali). L'identità del segnalante: i) nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p.; ii) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; iii) nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. I soggetti del settore pubblico e del settore privato destinatari del Decreto, l'ANAC e le Autorità amministrative cui essa eventualmente trasmetta le segnalazioni esterne di competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dalla L. n. 241/1990 e dal Dlgs. n.33/2013. Nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta è sentita anche mediante procedimento cartolare, con acquisizione di osservazioni scritte e documenti.</p>
<p>TUTELA DEI DATI (cfr. art. 13 estratto)</p>	<p>Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le Autorità competenti previsto Decreto, deve essere effettuato a norma del GDPR, del Codice Privacy e del Dlgs. n. 51/2028. La comunicazione di dati personali da parte delle Istituzioni, organi od organismi dell'UE deve essere effettuata in conformità al Regolamento n. 1725/2018/UE. I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Valgono le disposizioni del quadro normativo privacy europeo a nazionale quanto ai sistemi di nomina, alle modalità di esercizio dei diritti degli interessati, agli obblighi da assolvere a tutela dei rischi nel trattamento, all'adozione delle necessarie misure di sicurezza e collegate adeguate misure tecniche ed organizzative.</p>
<p>CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI (cfr. art. 14 estratto)</p>	<p>Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto e del principio di cui alla normativa privacy. Specifiche cautele sono prescritte per i casi di segnalazione telefonica con o senza sistema di registrazione. Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione sia effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto oppure mediante verbale (verificabile, rettificabile e soggetto a conferma mediante sottoscrizione).</p>

pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto se al momento di divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa".



3. Quadro sanzionatorio ed adeguamento del sistema disciplinare 231

Fermi restando altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile delle violazioni del Decreto le seguenti le sanzioni amministrative pecuniarie previste all'art. 21, ossia:

- da 10.000 a 50.000 euro: quando accerti la commissione di ritorsioni o quando accerti che la segnalazione sia stata ostacolata/sia tentato di ostacolarla o che sia stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12;
- da 10.000 a 50.000 euro: ove accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione/che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 (Canali di segnalazione interna) e 5 (Gestione del canale di segnalazione interna); nonché quando accerti che non sia stata svolta attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro: nel caso di cui all'art. 16 (Condizioni per la protezione della persona segnalante), comma 3, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione/di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'AG o contabile.

I soggetti del settore privato di cui all'art. 2, comma 1, lett. q), n. 3) del Decreto sono tenuti a prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del Dlgs. n. 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui sopra.

Tabella delle definizioni (cfr. art. 2 del Dlgs. n.24/2023)

VIOLAZIONI

“Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione pubblica o dell’Ente privato e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei n. 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE o nazionali indicati nell’allegato al presente Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’UE indicati nell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato al presente Decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del Trattato sul funzionamento dell’UE specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione Europea; 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell’UE, comprese le violazioni delle norme dell’Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; 6) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)”.

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’AG o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’art. 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

SEGNALAZIONE

La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna = la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all’art. 4.

Segnalazione esterna = la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7.

DIVULGARE PUBBLICAMENTE

Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

SEGNALANTE

Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

FACILITATORE

Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

CONTESTO LAVORATIVO

Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’art.

3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’ AG o contabile.

PERSONA COINVOLTA

Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

RITORSIONE

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’AG 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.

SEGUITO E RISCONTRO

Seguito = azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Riscontro = comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

SOGGETTI DEL SETTORE PUBBLICO

“Le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del Dlgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli Enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all’art. 3, comma 1, lett. d), del Dlgs.18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall’art. 2, comma 1, lettere m) e o), del Dlgs. 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate”.

SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

“Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’allegato, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al n. 2), rientrano nell’ambito di applicazione del Dlgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).