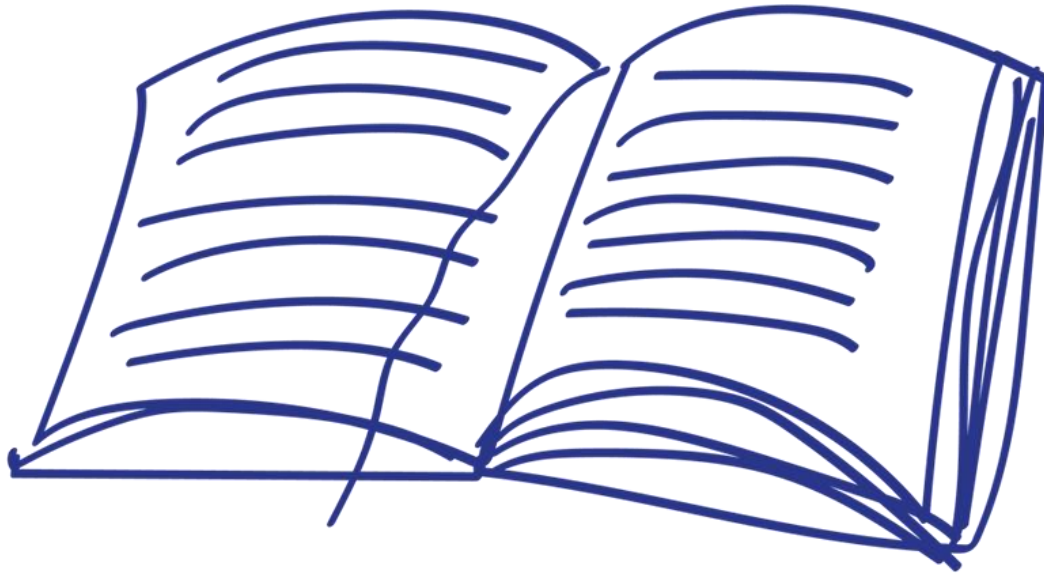


Aprile, 2023

NEWSLETTER // **Compliance**



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law



Il recepimento della direttiva Whistleblowing in Italia

Il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24

Contenuti

- 1. Introduzione**
- 2. Ambito oggettivo di applicazione**
- 3. Ambito soggettivo di applicazione**
- 4. Canali di segnalazione**
- 5. Tutela della riservatezza**
- 6. Misure di protezione dei segnalanti**
- 7. Profili sanzionatori**
- 8. Efficacia delle disposizioni del Decreto**

1. Introduzione

Dopo un lungo e travagliato iter legislativo⁽¹⁾, l'ordinamento nazionale ha finalmente recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 (d'ora in avanti "Direttiva"), sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, con l'avvenuta approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del **d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (d'ora in avanti "Decreto")⁽²⁾, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il successivo 15 marzo u.s. e recante, per l'appunto, «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».

L'intervento normativo, che si spinge ben oltre il recepimento dell'*acquis communautaire* e l'adempimento degli obblighi dettati dalla citata Direttiva nel senso di fissare uno *standard* minimo di tutela per i *whistleblower* nell'ambito dei settori strategici per le politiche dell'Unione⁽³⁾, ha il suo nucleo essenziale nella protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni non soltanto del diritto europeo (in ossequio alle prescrizioni della Direttiva), ma anche della normativa nazionale, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Tutto ciò nella logica di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e, coerentemente, prevenire la commissione di contegni illeciti in qualsiasi scenario lavorativo. Così il legislatore ha superato il previgente quadro normativo delineato dalla Legge 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 di lavoro pubblico o privato»)⁽⁴⁾ – con cui erano state introdotte per la prima volta delle previsioni in tema di tutela dei segnalanti, che erano però significativamente differenziate tra settore pubblico e settore privato. Oggi la disciplina tra pubblico e privato è unificata e per quanto riguarda quest'ultimo, si è conseguentemente disposta l'obbligatorietà dell'istituzione dei canali di segnalazione anche a prescindere dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti "Decreto 231").

Le novità apportate dal Decreto possono essere così individuate in via di sintesi:

- estensione della platea dei destinatari degli obblighi organizzativi e di protezione, nonché dei soggetti segnalanti;

1. Nelle more del quale la Commissione europea aveva, peraltro, avviato una procedura di infrazione nei confronti di otto Stati membri, tra cui l'Italia.

2. Con tale provvedimento il Governo ha esercitato la delega legislativa conferita per il tramite della Legge di delegazione europea 2021.

3. L'ambito di operatività della Direttiva è limitato alle violazioni della normativa euro-unitaria in una gamma di settori espressamente indicati nell'allegato al testo normativo quali, ad esempio: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza.

4. Coerentemente sono stati abrogati l'art. 54-*bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, l'art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater*, del Decreto 231 e l'art. 3 della Legge 30 novembre 2017, n. 179.

- estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- introduzione di un canale di segnalazione esterno affidato all'ANAC, a cui viene altresì demandato un ruolo di garanzia e vigilanza che include l'esercizio del potere sanzionatorio;
- applicabilità delle misure di protezione del segnalante anche in caso di pubblica divulgazione delle violazioni;
- rafforzamento della tutela dei whistleblower mediante l'elaborazione di efficaci misure protettive dal rischio ritorsivo;
- stringente regolamentazione della riservatezza dell'identità della persona segnalante, delle modalità procedurali di gestione delle segnalazioni e di conservazione della documentazione inerente alle stesse.

2. Ambito oggettivo di applicazione

Come si è già anticipato, nel definire il perimetro di applicazione delle previsioni di nuovo conio – che eccede quello prefigurato dalla Direttiva –, il Decreto adotta una nozione ampia di violazione, ricomprendendovi comportamenti, atti od omissioni lesivi non solo del diritto dell'Unione, ma anche della normativa nazionale, a condizione che gli stessi si rivelino tali da pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Più in particolare, il provvedimento, con un apprezzabile sforzo di tipizzazione, individua le seguenti “tassative” categorie di violazione:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili e penali di qualsiasi natura, diversi dalle successive ipotesi;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 (vale a dire: fattispecie concrete che integrano gli estremi dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche) e violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (quale, ad esempio, l'inosservanza dei principi di comportamento e dei presidi di controllo in essi previsti), diversi dalle ipotesi di seguito annumerate⁽⁵⁾;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali puntualmente catalogati nell'allegato al Decreto ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'allegato alla Direttiva, 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;
- d) atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione europea tutelati ai sensi dell'art. 325 TFUE;
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società;

5. Previsione questa che si pone in linea di continuità con il dettame dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231.

f) qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione nei settori individuati alle lettere c), d) ed e).

Al contrario, vengono espressamente escluse dall'applicazione della nuova disciplina:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste di 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 ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni delle violazioni già disciplinate *in via obbligatoria* dagli atti dell'Unione partitamente individuati nella Parte II dell'allegato al Decreto ovvero di quelli che costituiscono attuazione del diritto dell'Unione, così come fissati dalla Parte II dell'allegato alla Direttiva;
- la materia della sicurezza e difesa nazionale che resta tendenzialmente di competenza esclusiva del legislatore nazionale, al pari della protezione delle informazioni classificate, del segreto professionale forense e medico e delle deliberazioni degli organi giudiziari.

Ancora, deve segnalarsi che il *novum* legislativo non impatta l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle afferenti l'autonomia e l'indipendenza della magistratura, le funzioni e le attribuzioni del CSM, nonché la normativa nazionale concernente l'esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti e i sindacati, la protezione contro le condotte illecite poste in essere in ragione di tali consultazioni, l'autonomia delle parti sociali e il loro diritto di stipulare accordi collettivi, oltre che la repressione delle condotte antisindacali.

3. Ambito soggettivo di applicazione

Occorre ora soffermarsi sull'individuazione, da un lato, degli enti tenuti a conformarsi alla disciplina in commento e, dall'altro, dei soggetti legittimati alla segnalazione e, per ciò, destinatari delle garanzie previste del Decreto.

In riferimento ai primi, vengono in rilievo, anzitutto, i soggetti del settore pubblico, ovvero: le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società in controllo pubblico e le società in house.

Soggetto del settore pubblico	Violazioni oggetto di segnalazione/denuncia rilevanti ex art. 3, comma 1, del Decreto
<p>Indistintamente ogni ente contemplato dal Decreto (segnatamente: le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società in controllo pubblico e le società <i>in house</i>)</p>	<p>Segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle seguenti violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, diversi dalle lettere c), d), e) e f); b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei Modelli Organizzativi; c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva; d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 TFUE regolati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme 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; f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere c), d) ed e).

Con riguardo, invece, al **settore privato**, risultano gravati dell'istituzione dei canali di segnalazione e della tutela dei *whistleblower*:

- i soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- i soggetti che operano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II) dell'allegato al Decreto (i.e. servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti), a prescindere dal fatto che abbiano o meno raggiunto la media 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno;
- da ultimo, e in via residuale, i soggetti che, anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno, si sono già dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231.

Agevole osservare, in proposito, come l'opzione perseguita dal legislatore nazionale finisca per attrarre nello spettro applicativo del sistema *whistleblowing* la quasi generalità delle entità giuridiche che operano con strumenti privatistici nel mercato concorrenziale.

Soggetto del settore privato	Violazioni oggetto di segnalazione/denuncia rilevanti ex art. 3, comma 2, del Decreto
Soggetto che ha impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati	<p>Segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'Autorità Giudiziaria o contabile delle informazioni sulle seguenti violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva; b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; c) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme 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; d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.
Soggetto che rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II) dell'allegato al Decreto, anche se nell'ultimo anno non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati	<i>come sopra</i>
Soggetto che, anche se nell'ultimo anno non ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, si è già dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'Autorità Giudiziaria o contabile delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ovvero sulle violazioni dei Modelli Organizzativi.
Soggetto che ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che nell'ultimo anno ha raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati	<p>Segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'Autorità Giudiziaria o contabile delle informazioni sulle seguenti violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni dei Modelli Organizzativi; b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva; c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

	<p>d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme 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;</p> <p>e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti.</p>
--	---

Muovendoci sull'altro versante, merita notare che il Decreto individua come legittimato alla segnalazione qualsiasi lavoratore del settore pubblico e privato, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione, così da ricomprendervi anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli *shareholder* dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo vigilanza o rappresentanza⁽⁶⁾.

Non solo. Il vero elemento di *novità* è dato dal fatto che la tutela apprestata in via diretta per gli autori testé menzionati trova applicazione anche nei riguardi di altre figure, in particolare:

- i facilitatori (vale a dire: coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia o ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi che lavorano nel medesimo contesto del *whistleblower* e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali questi lavora, nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto professionale.

Sul punto, il Decreto puntualizza che la tutela si applica anche qualora la segnalazione o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la divulgazione pubblica di informazioni avvenga: **(i)** prima ancora che il rapporto giuridico tra l'ente e il segnalante sia iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; **(ii)** durante il periodo di prova; **(iii)** successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

6. Sul punto, il Decreto puntualizza che la tutela si applica anche qualora la segnalazione o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la divulgazione pubblica di informazioni avvenga: (i) prima ancora che il rapporto giuridico tra l'ente e il segnalante sia iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso dello stesso.

4. Canali di segnalazione

Dall'esame complessivo del Decreto può affermarsi che i *whistleblower* avranno a disposizione nell'imminente futuro due canali "istituzionali" per veicolare le proprie segnalazioni: un canale interno all'ente e un altro esterno che vede come destinatario l'ANAC.

4.1. Ai fini dell'attivazione del **canale di segnalazione interna**, i soggetti del settore sia pubblico che privato sono inderogabilmente tenuti a implementare, dopo aver sentito le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, strumenti di trasmissione/ricezione delle segnalazioni che garantiscano, anche attraverso il ricorso alla crittografia, la riservatezza **(i)** dell'identità della persona segnalante, **(ii)** della persona coinvolta, **(iii)** della persona comunque menzionata nella segnalazione, **(iv)** del contenuto della stessa e **(v)** della relativa documentazione.

La gestione di un siffatto canale deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo con personale specificamente formato ovvero a un soggetto esterno che si dimostri, parimenti, autonomo e dotato di risorse formate da impiegare nel processo.

Tuttavia, nel caso in cui si versi in presenza di un soggetto del settore pubblico assoggettato al rispetto della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'organo deputato deve essere identificato, per espressa previsione legislativa, nel RPCT, nominato obbligatoriamente ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge Severino.

Da un punto di vista prettamente procedurale, la novella normativa sancisce che le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, ovvero in **forma orale** mediante linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Ancora, meritano attenzione gli specifici oneri organizzativi posti in capo agli affidatari della gestione del canale endogeno i quali sono chiamati, tra le altre cose, a:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione⁽⁷⁾;
- interloquire con il segnalante e richiedere a quest'ultimo integrazioni, laddove necessario;
- dare diligente séguito alle segnalazioni ricevute, ponendo in essere le più opportune attività istruttorie;
- **fornire riscontro ad ogni singola segnalazione entro tre mesi dall'emissione dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;**
- mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e quelle esterne. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro ovvero sul sito *web* istituzionale (ovviamente se esistente), nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con il singolo ente;

7. Si badi che, qualora la segnalazione interna venga presentata a un soggetto diverso, questi dovrà avere cura di trasmetterlo all'organo competente entro sette giorni dal suo ricevimento.

- provvedere alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni secondo le modalità e il termine dettagliatamente previsti dall'art. 14 del Decreto.

4.2. In aggiunta al canale interno viene introdotta l'inedita possibilità per i *whistleblower* di **trasmettere le segnalazioni all'ANAC**, attraverso il canale appositamente istituito dall'*Authority*, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- nello specifico contesto lavorativo del segnalante l'attivazione del canale interno non è obbligatoria oppure esso non è attivo o non è stato congegnato secondo i requisiti del Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto alcun seguito;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, laddove effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace séguito ovvero potrebbe esporsi a un rischio di ritorsione;
- la violazione segnalata può fondatamente ingenerare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.3. I canali fin qui esaminati non esauriscono, però, l'orizzonte dei possibili veicoli di emersione delle violazioni negli ambienti lavorativi.

Ed infatti, il Decreto si spinge a disciplinare, in via sussidiaria, la **divulgazione pubblica** quale ulteriore modalità di "denuncia", prevedendo che la stessa possa essere effettuata a determinate condizioni (a cui è subordinato il diritto del segnalante di beneficiare delle misure di protezione), e cioè: **(i)** che sia stata ritualmente effettuata in precedenza una segnalazione interna ed esterna o direttamente esterna, senza alcun esito; **(ii)** che il segnalante non abbia effettuato la segnalazione ricorrendo ai canali "ordinari" ritenendo che la violazione dedotta rappresenti un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; o ancora **(iii)** che la persona segnalante tema ragionevolmente che la segnalazione esterna possa generare il rischio di ritorsioni ovvero restare inefficace in considerazione delle circostanze del caso concreto.

5. Tutela della riservatezza

Com'è noto, nell'architettura del sistema *whistleblowing* riveste un ruolo (ancora) focale la tutela della riservatezza dell'identità di tutte le persone interessate dalla segnalazione e del suo contenuto.

In tal senso, il Decreto fissa un obbligo generale di riservatezza in virtù del quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare séguito alle stesse.

Stringendo l'angolo di visuale sulla sfera del segnalante, risulta granitico il divieto di rivelazione della sua identità e di qualsiasi altra informazione da cui la stessa possa, direttamente o indirettamente, evincersi a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso dell'autore.

Sempre in punto di tutela dell'identità del *whistleblower*, vengono dettate specifiche previsioni calibrate su determinati contesti procedurali, così compendiabili:

Procedimento penale	L'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.
Procedimento pendente dinanzi la Corte dei Conti	L'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Procedimento disciplinare	L'identità del 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. Tuttavia, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del <i>whistleblower</i> alla rivelazione della propria identità.

Le medesime garanzie, è doveroso evidenziare, sono riconosciute anche alle persone coinvolte e a quelle menzionate nelle segnalazioni per tutta la durata dei procedimenti avviati a séguito della loro ricezione.

Le segnalazioni sono, in ogni caso, sottratte all'operatività degli istituti dell'accesso agli atti e dell'accesso civico.

6. Misure di protezione dei segnalanti

Costituisce un referente essenziale dell'impianto normativo l'approfondimento della **tutela offerta ai segnalanti**. Tutela che viene espressamente ancorata al ricorrere dei seguenti presupposti:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, la persona segnalante/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 del Decreto;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla normativa di nuovo conio.

Le misure protettive congegnate dal legislatore trovano applicazione, altresì, nei casi di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica anonime, se l'autore delle stesse è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, oltre che nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Di contro, tali misure sono destinate a soccombere allorché 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 altri reati commessi con la proposizione della denuncia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

A ben vedere, lo strumento principe di garanzia delineato dal legislatore si inverte nel **divieto di ogni forma di ritorsione a danno del segnalante** che trova il suo completamento nella previsione della **nullità di qualsiasi atto di natura ritorsiva**, corredata dalla prescrizione della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento.

A ciò si aggiunga che il Decreto prevede, nell'ambito di procedimenti giudiziari aventi ad oggetto comportamenti, atti o omissioni ritorsivi, un'inversione dell'onere probatorio, presumendo che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia, con l'effetto di far gravare l'onere della prova contraria a carico del soggetto che li ha commessi. Lo stesso dicasi per i giudizi risarcitori instaurati dal segnalante che lamenti di aver subito un danno quale conseguenza della sua segnalazione.

Vengono, poi, assicurate misure di sostegno in favore della persona segnalante a cura degli enti del Terzo Settore inseriti in un apposito elenco che sarà istituito presso l'ANAC; tali misure consistono in informazioni, forme di assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dall'ordinamento nazionale ed europeo, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato previsto dal diritto interno e dell'Unione europea.

A completare il quadro delle tutele soccorre la positivizzata possibilità per i *whistleblower* di comunicare le ritorsioni che ritengono di aver sofferto o di subire all'ANAC che, a sua volta, ne informa immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica (per gli episodi che interessano il settore pubblico) e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (per il settore privato).

7. Profili sanzionatori

Per assicurare effettività alla nuova disciplina, il legislatore ha forgiato un apposito sistema sanzionatorio, affidando all'ANAC il compito di vigilare sulla corretta istituzione dei canali di segnalazione, sul legittimo ricorso agli stessi e sulla protezione dei segnalanti e, quindi, di sanzionare tutte le condotte divergenti dagli obblighi normativi.

Sanzione amministrativa	Fattispecie sanzionata
Da 10.000 a 50.000 euro	L'Autorità accerta che: <ul style="list-style-type: none">- sono state commesse ritorsioni;- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;- è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Da 10.000 a 50.000 euro	L'Autorità accerta che: <ul style="list-style-type: none">- non sono stati istituiti i canali di segnalazione;- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure si dimostra non conforme alla normativa;- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
Da 500 a 2.500 euro	L'Autorità accerta che il <i>whistleblower</i> ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia stato condannato, 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.

Alla medesima finalità risponde la previsione per cui i soggetti del settore privato che si sono già dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere nel **sistema disciplinare** adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231 sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti descritti nella tabella di cui sopra⁽⁸⁾.

8. Efficacia delle disposizioni del Decreto

Le disposizioni contenute nel Decreto – entrato in vigore il 30 marzo 2023 – avranno effetto a decorrere dal **15 luglio 2023**, eccetto che per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249 unità, per i quali l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna dispiega effetti a far data dal **17 dicembre 2023**.

8. In proposito, si segnala la versione del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto 231, così come novellata dal provvedimento in disamina, sancisce che << I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)>>.

Contatti



B-HSE Società tra Avvocati a r.l.

Address: Corso d'Italia, 29, 00198, Roma

website: www.b-hse.law

email: info@b-hse.law

pec: b-hselaw@pec.it

cod.fisc. 15944151008

p.iva 15944151008

crea 1625132



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law