

REGOLAMENTO
PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITÀ
“WHISTLEBLOWING”

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

INDICE	Pag.
1. INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE.....	8
3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO	9
4. DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 “ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2019, RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECANTE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI”	10
4.1 AMBITO OGGETTIVO	13
4.2 AMBITO SOGGETTIVO	15
4.3 TUTELA DAGLI ATTI RITORSIVI	17

4.4 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI SEGNALANTI	19
4.5 CANALI DI SEGNALAZIONE	20
4.6 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....	28
4.7 ACCESSO ALLE SEGNALAZIONI	30
4.8 NON PUNIBILITÁ DEI SEGNALANTI	31
4.9 PERDITA DELLE TUTELE.....	31
4.10 MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI - Elenco enti terzo settore.....	32
4.11 SISTEMA SANZIONATORIO	32
4.12 ALLEGATI.....	34

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il presente Regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti c.d. *“Whistleblowing”*, si inserisce nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere da CRIAS, volte a prevenire potenziali fenomeni di commissione di illeciti in generale e di degenerazione di condotte in ipotesi corruttive, in piena attuazione delle vigenti disposizioni normative in materia.

Invero, la finalità dell’introduzione del sistema di segnalazione Whistleblowing all’interno del nostro ordinamento, era primariamente quella di prevenire fenomeni corruttivi, in quanto la corruzione è un reato di difficile emersione poiché si basa su un accordo criminoso tra corruttore e corrotto, entrambi interessati a mantenere segrete le proprie condotte.

È proprio per tentare di rompere la cortina del silenzio che, nel 2012 il legislatore italiano delineò per la prima volta il sistema delle segnalazioni di condotte illecite di cui si sia venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro.

In particolare, il sistema delle segnalazioni venne introdotto per la prima volta in Italia dalla **Legge 190/2012** (c.d. Legge Severino), con riferimento ai soli Enti pubblici.

Com’è noto, l’art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 introduce un nuovo articolo nell’ambito del D.Lgs. 165/2001, l’art. 54-bis rubricato **“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”**, in virtù del quale veniva prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Successivamente, l’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione- di seguito anche “Autorità”) provvedeva ad emanare la Determinazione n. 06/2015 “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”, che forniva, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni erano tenute a porre in essere per tutelare la riservatezza dell’identità dei dipendenti che segnalavano gli illeciti.

Ancora, qualche anno dopo, ad ulteriore tutela dei *“whistleblowers”*, in data 29 dicembre 2017 entrò in vigore la **Legge 179/2017** recante **“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”**, il cui art. 1 modificava l’art. 54-bis sopracitato.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 1 della Legge 179/2017 stabiliva che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnalava al *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione, o denunciava all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui era venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non poteva sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Giova sottolineare come, mentre in fase di prima applicazione della norma a tutela dei *whistleblowers* l'ambito soggettivo riguardava soltanto il “pubblico dipendente” in senso stretto, in seguito alle modifiche apportate dalla Legge 179/2017, venne ampliata la platea dei soggetti destinatari della tutela, fino a ricoprire il personale appartenente non soltanto alle Pubbliche Amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2), ma anche ad enti che impiegano personale in regime di diritto pubblico (art. 3), nonché ad enti e società di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., compresi dipendenti delle società *in house* soggette al controllo analogo.

La succitata **Legge 179/2017, all'art. 2, ha avuto anche il merito di estendere la disciplina del whistleblowing al settore privato**- seppur limitatamente ad enti dotati di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - attraverso una modifica all'art. 6 del medesimo Decreto (di seguito anche “MOG 231” o “Decreto 231”) ed, in particolare, tramite l'aggiunta dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

L'applicazione del *whistleblowing* al settore privato rese necessaria una modifica della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di introdurre nei modelli di organizzazione, gestione e controllo da esso normati l'obbligo di previsione di uno o più canali che consentano di veicolare segnalazioni circostanziate, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragioni delle funzioni svolte ed, al contempo, garantiscano la riservatezza dei segnalanti medesimi.

Dunque, con tale intervento normativo, il legislatore ha voluto implementare i meccanismi di protezione del denunciante da eventuali ritorsioni, in modo da far emergere tutte quelle pratiche illegali realizzate all'interno dell'ente, che resterebbero, altrimenti, sommersse.

Preme rilevare che, nel settore privato, relativamente agli enti dotati del MOG 231, le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche con

riguardo ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione. In particolare, queste ultime potranno riguardare sia gli illeciti afferenti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ancora, preme rilevare che per le Pubbliche Amministrazioni interessate dall'applicazione della norma sulla responsabilità amministrativa delle società e degli enti di cui al Decreto 231 – coesistono due soggetti (interni) deputati a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

In entrambi gli ambiti, le segnalazioni relative a condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto 231) o a violazioni del MOG, di cui il segnalante - dipendente in posizione apicale o soggetto sottoposto all'altrui direzione - sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, dovevano essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, avere ad oggetto solo fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante e, ove possibile, idonei ad individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Fine precipuo della segnalazione è la tutela dell'integrità dell'Ente (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001).

Circa le modifiche intervenute all'originario impianto previsto dalla Legge 179/2017 ad opera della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 24/2023, si rinvia al paragrafo 4.5 (in particolare cfr. pagg. 25-26) del presente Regolamento

Le modalità di segnalazione, che in entrambi i casi dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, devono prevedere l'utilizzo del servizio postale (ovvero la forma cartacea), della posta elettronica o di un'apposita piattaforma informatica che consenta la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti, nonché la possibilità, per chi riceve le segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

La Legge 179/2017, inoltre, richiede che almeno uno dei canali di segnalazione utilizzi un sistema informatico crittografato.

Successivamente, nel 2019 l'Unione Europea ha adottato la **“Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione”** (*Whistleblower Protection Directive*).

La Direttiva, che riguarda sia il settore pubblico che quello privato, prevede standard minimi comuni per la protezione dei *whistleblower* in Europa. Gli Stati membri sono tenuti a recepire queste disposizioni in linea con lo spirito della Direttiva, che è quello di fornire un elevato livello di

protezione ai segnalanti.

L'obiettivo della Direttiva è disciplinare la protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione Europea, introducendo norme minime comuni di tutela, al fine di dare uniformità alle normative nazionali.

La Direttiva prevede una tutela per il *whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non soltanto all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese ed aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il **decreto di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24)** e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”(di seguito il “Decreto” o anche “Decreto whistleblowing”).

Il suddetto Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono “l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”.

Il Decreto *de quo* ha raccolto in un unico testo normativo la specifica disciplina che prima era ripartita tra l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, per il settore pubblico, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 per il settore privato, entrambi, come già detto, in precedenza aggiornati ed integrati dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179.

Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del *whistleblower*; in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazione di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 abroga, con effetto a decorrere dal 15 Luglio 2023, l'art. 54-bis del D.Lgs.165/2001, i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 3 della Legge 179/2017, e modifica integralmente il comma 2-bis dell'art 6 del D.Lgs. 231/2001.

La novella, modificando strutturalmente il contenuto dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, incide inevitabilmente anche sulla materia della responsabilità amministrativa degli enti. A seguito di tale riforma, invero, i canali di segnalazione, già parte dei MOG 231, dovranno essere conformi alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed, in particolare, saranno disciplinati esclusivamente dalla

specifica procedura fissata dall'art 5 del decreto medesimo.

I pilastri che sorreggono la portata innovativa dell'intervento normativo, destinato sia ad enti pubblici che ad enti privati, come meglio specificato al paragrafo 4 del presente Regolamento, sono l'ampliamento dell'ambito soggettivo¹ ed oggettivo, l'introduzione dei canali di segnalazioni esterna e il rafforzamento delle tutele per il segnalante.

Di seguito, l'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le Linee Guida Whistleblowing, le quali forniscono indicazioni e principi di cui gli Enti pubblici e privati possono tenere conto per i propri canali e modelli organizzativi.

A completamento e ad integrazione delle suddette indicazioni, l'ANAC il 7 Novembre del 2024, ha adottato lo schema di nuove Linee Guida (LLGG) in materia di whistleblowing, volte a fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione.

L'obiettivo è garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

La CRIAS nella propria qualità di Ente pubblico economico posta sotto la vigilanza della Regione Siciliana, intende ivi conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dall'ANAC.

In particolare, la CRIAS intende incentivare la collaborazione del proprio personale dipendente e di soggetti terzi, ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge.

Conformemente a quanto disposto dalla normativa in vigore, la CRIAS ha redatto il presente Regolamento con l'intento di consentire ai suoi lavoratori e a tutti coloro che operano direttamente o indirettamente per conto dell'Ente medesimo, di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, delle quali siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, garantendo riservatezza e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o

¹La nuova disposizione amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma che disciplina il *whistleblowing*. Invero, mentre la normativa italiana antecedente al D.Lgs. 24/2023 trovava applicazione soltanto per le segnalazioni dei dipendenti (*rectius* "lavoratori subordinati") del settore pubblico (art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001) o privato (D.Lgs. 231/2001, art. 6, commi 2-ter e 2-quater, art. 2 Legge 179/2017), l'articolo 3 del D.Lgs. 24/2023 individua, come meglio specificato al paragrafo 4.2 del presente Regolamento, quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività ed anche in assenza di corrispettivo

ritorsione a chi effettua le segnalazioni e definendo le procedure da seguire per la gestione delle segnalazioni e delle indagini

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

In particolare il presente regolamento intende:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto, evidenziando le regole che la CRIAS deve osservare;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali altri soggetti.

Per garantirne la diffusione, il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile attraverso la pubblicazione nel sito internet CRIAS.

Di seguito si riporta lo schema del breve *excursus* normativo fin qui passato in rassegna

WHISTLEBLOWING

2012	2017	2019	2023
Introdotto per la prima volta dalla c.d.legge Severino, con riferimento ai soli Enti pubblici	Esteso con L.179/2017 anche agli Enti del settore privato dotati di un Modello 231	Direttiva EU 1937/2019, con target di recepimento 2021	L'Italia ha recepito la Direttiva UE con l'approvazione del D.Lgs. 24/2023

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione *whistleblower* (di seguito anche “Segnalante”) si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di

degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Dunque, il *whistleblowing* è la procedura volta ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Come successivamente evidenziato (cfr. par. 4.2), il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** ha esteso la tutela prevista per i *whistleblower* anche a collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti, amministratori.

In particolare, la platea dei soggetti delineata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 è, infatti, la più ampia possibile: tutti i dipendenti pubblici ed i lavoratori subordinati; i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti anche non retribuiti; nonché coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Infine, la tutela si estende agli azionisti ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

CRIAS con il presente Regolamento intende tutelare il proprio dipendente che segnala illeciti (ivi compresi tutti quei soggetti delineati dall'art. 3, commi 3 e 4, del Decreto) ed in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto del *whistleblowing* ed il ruolo del *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)* e dell'*Organismo di Vigilanza* ex D.Lgs. 231/2001, quali destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un *iter* procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Tale Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso

all’istituto, come ad esempio dubbi ed incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L’obiettivo perseguito da CRIAS è, pertanto, quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari ed alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni, approntato da CRIAS, garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa.

4. DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 “ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2019, RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL’UNIONE E RECANTE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI”.

Premessa

La Direttiva Europea 1937/2019, oltre ad armonizzare la disciplina prevista in materia di *whistleblowing* nei vari Paesi dell’Unione, prevedendo standard minimi di protezione, ha lo scopo di introdurre maggiori garanzie a tutela dei segnalanti, sia nel settore pubblico² che in quello privato.

In particolare, la Direttiva estende l’ambito di applicazione delle garanzie che devono essere previste in favore dei *whistleblowers* al settore degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Le principali novità operative introdotte dalla Direttiva UE, consistono:

- nell’individuazione e nomina di un soggetto - interno o esterno - per la gestione delle segnalazioni;
- nell’obbligo di istituire canali e procedure interne che garantiscano una gestione sicura, riservata ed

²Ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lettera p), del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, per «*soggetti del settore pubblico*» si intendono: le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 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’articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 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’articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate

anonima delle segnalazioni;

- nell'ampliamento dei soggetti segnalanti, intendendosi per tali tutti i soggetti che gravitano, per ragioni lavorative, intorno all'ente;
- nell'ampliamento dell'oggetto delle segnalazioni che riguarderanno le violazioni del diritto dell'UE lesive di interessi pubblici;
- nella previsione di sanzioni a carico dell'ente per atti ritorsivi o discriminatori verso il segnalante;
- nella previsione di sanzioni a carico del segnalante per false segnalazioni;
- nella previsione del risarcimento del danno che dovesse derivare dalle segnalazioni false.

Gli enti, al fine di implementare o aggiornare il sistema di *whistleblowing*, in conformità a quanto richiesto dalla Direttiva Europea 2019/1937, sono tenuti all'espletamento dei seguenti adempimenti:

- verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo in tema di *whistleblowing*, laddove adottato;
- implementare specifiche procedure in materia di *whistleblowing* che definiscano, tra gli altri: l'ambito di applicazione, l'oggetto ed il contenuto della segnalazione, la possibilità di effettuare segnalazioni anonime, i canali ed i destinatari della segnalazione, le modalità di gestione della segnalazione, le modalità di tutela del segnalante e del segnalato e specifiche misure sanzionatorie [(cfr. Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - **Art. 12(Obbligo di riservatezza)** e **Capo III (Misure di protezione)**)];
- definire un piano di formazione in ambito di *whistleblowing* a favore di tutto il personale dell'ente;
- prevedere almeno un canale di comunicazione con modalità informatiche.

Come già accennato nella parte iniziale del presente Regolamento, in attuazione alla Direttiva UE 1937/2019, il legislatore italiano ha emanato il D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing).

La nuova normativa modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”.

Il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** applica in maniera rigida la Direttiva UE 1937/2019 e prevede:

Ampliamento dell'ambito soggettivo	Ampliamento dell'ambito oggettivo	Rafforzamento delle tutele previste per il segnalante	Previsioni di modifiche organizzative e previsione di nuovi canali di segnalazione

Dunque, il Decreto Whistleblowing disciplina al suo interno:

- 1) la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di un ente privato;
- 2) la necessità di prevedere canali di segnalazione interni da parte di enti pubblici ed aziende con più di 50 dipendenti. Il Decreto estende, in misura rilevante, l'ambito di applicazione della tutela e, di conseguenza, i destinatari degli obblighi sono:
 - settore pubblico: tutti indistintamente;
 - settore privato:
 - le aziende/enti che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (indipendentemente dall'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001);
 - le aziende/enti che operano nei settori regolamentati a livello europeo (ad esempio, settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
 - le aziende/enti che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti, pertanto, anche se nell'ultimo

anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

3) l'estensione della tutela prevista per i *whistleblower* anche a collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti, amministratori.

4.1 AMBITO OGGETTIVO

Circa l'ambito oggettivo, il D.Lgs 24/2023, in piena attuazione del contenuto della Direttiva UE1937/2019, ha notevolmente ampliato i contenuti della segnalazione, che possono riguardare sia la **commissione di illeciti**³- intesi come violazioni di normative nazionali e dell'Unione europea - che ledono “ l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato” (art. 2 d.lgs. n. 24/2023 e LLGG ANAC di cui alla delibera n. 311/202 § 2.1.2 delle LLGG), sia la realizzazione di **comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers**.

In particolare, i contenuti della segnalazione possono riguardare:

- Le violazioni di norme nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, afferenti le seguenti materie:
 - Appalti pubblici, prodotti e mercati finanziari;
 - Prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
 - Sicurezza dei prodotti, dei trasporti, tutela ambientale, radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - Sicurezza pubblica, protezione dei consumatori, tutela privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Le violazioni di norme europee:
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

³In particolare ci si riferisce a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

- Atti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione.

➤ Violazioni di norme nazionali:

- Violazioni di norme civili, penali e amministrative;
- Illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti

Per quanto attiene alla realtà CRIAS, il segnalante può comunicare, altresì, informazioni su violazioni, effettive o potenziali, riguardanti condotte in violazione del Codice Etico, del Codice di Comportamento e dei regolamenti interni.

Preme rilevare che, sono considerate rilevanti le sole irregolarità che possono costituire quegli “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al whistleblower che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

È, pertanto, necessario che sussistano fondatimotivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere quell’informazione sulle violazioni segnalate veritiera e rientrante nell’ambito della normativa *de qua*.

Non possono essere segnalate le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Infine, non possono essere effettuate contestazioni riguardanti rivendicazioni personali o rapporti individuali di lavoro.

<u>Ante D.lgs.24/23I</u>	<u>Post D.Lgs.24/2023</u>
Le segnalazioni dovevano essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ed avere ad oggetto solo fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante in ragione delle funzioni svolte.	Le segnalazioni possono avere ad oggetto anche fatti conosciuti e riscontrati direttamente o indirettamente dal segnalante, nonché fatti sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e, finanche gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, di cui il segnalante ne sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Inoltre, potranno essere segnalate tanto violazioni già perpetrato, quanto violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere le stesse.

4.2 AMBITO SOGGETTIVO

In particolare, come già argomentato nella parte iniziale del presente Regolamento, la platea dei soggetti segnalanti delineata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 è la piùampia possibile: tutti i dipendenti pubblici ed i lavoratori subordinati; i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti, nonché coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori. Infine, la tutela si estende agli azionisti ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Occorre rilevare che l'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella duplice forma di tutela della riservatezza e di tutela contro le ritorsioni, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

Infine, rileva l'ulteriore allargamento del perimetro dei soggetti che beneficiano della protezione.

La nuova normativa, invero, appresta tutela ai seguenti soggetti diversi dal segnalante:

- I "facilitatori", intesi come quelle persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d);

- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

SEGNALANTI

DIPENDENTI E LAVORATORI AUTONOMI

LIBERI PROFESSIONISTI, COLLABORATORI, CONSULENTI

AZIONISTI E AMMINISTRATORI

EX DIPENDENTI E CANDIDATI

VOLONTARI E TIROCINANTI

ALTRI SOGGETTI

<u>Facilitatori:</u> intesi come quelle persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata	Colleghi di lavoro che abbiano con la persona segnalante un rapporto abituale o ricorrente	Persone del medesimo contesto lavorativo legate da un vincolo di parentela fino al quarto grado o d'affinità	Enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora
--	--	--	---

4.3 TUTELA DAGLI ATTI RITORSIVI

La nuova disciplina prevede un notevole rafforzamento delle tutele nel caso in cui siano poste in essere condotte ritorsive in danno *del whistleblower*, riportando una elencazione (esemplificativa ma non esaustiva) delle stesse fattispecie ritorsive, comprensive anche dei danni reputazionali e prevedendo anche l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta ed al danno subito. Rispetto alla pregressa normativa di settore, il Legislatore si spingeoltre, fino a prevedere un nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione. Con il termine ritorsione, si fa riferimento a 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

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

Nessuna ritorsione è consentita nei confronti del segnalante,

In particolare ci si riferisce alle seguenti misure ritorsive:

- 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.

Competenza ad accettare la ritorsione:

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Prova della ritorsione:

ANAC deve accettare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione (c.d. inversione dell'onere della prova).

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

Protezione da ritorsioni estesa ad altri soggetti:

Tipologie

- facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4.4 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI SEGNALANTI

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'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.

4.5 CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali per effettuare la segnalazione sono tre:

- **Interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **Esterno**(ANAC);
- **divulgazione pubblica**(stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

A questi ultimi canali di segnalazione esterna, si aggiunge anche la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile competente (come ad esempio la Procura della Repubblica o la Corte dei Conti).

1) Canale di segnalazione interno all'Impresa o Ente pubblico.

Per **segnalazione interna** si intende la comunicazione, **scritta od orale**, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

I soggetti del settore pubblico ed i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nell'ipotesi di condivisione, la gestione del canale di segnalazione interna.

Per gli Enti pubblici e privati che abbiano adottato il Modello 231, il destinatario delle Segnalazioni può essere anche l'ODV che, a seconda delle scelte interne, può affiancarsi al RPCT.

Canali di segnalazione interni ai sensi del Decreto Whistleblowing

Sistema di gestione

Segnalazione scritta:

- **Posta ordinaria**
- **Piattaforma informatica**

Segnalazione orale

- **Caselle telefonica registrata/messaggistica vocale**
- **Incontro fisico**

Avviso di ricevimento entro 7 giorni	Invio ricevuta al segnalante	Dare riscontro alla segnalazione entro 3 mesi
---	-------------------------------------	--

La CRIAS n.q. di Ente pubblico economico dotato di un Modello 231 affida la gestione del canale interno di segnalazione al RPCT e all'ODV, per i settori di segnalazione di rispettiva competenza.

La CRIAS mette a disposizione un canale interno sicuro e riservato, che garantisce:

- la confidenzialità dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione;
- la protezione da ritorsioni.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate attraverso

- ❖ Piattaforma informatica dedicata, fruibile attraverso il seguente indirizzo internet sotto browser TOR:
<http://m3wwkm7qvskvgu6um52zfilfv6s6x6hm24m4zueolprtgg6yc4i5b4ad.onion>, presente sul sito istituzionale della CRIAS www.rias.it, alla Sezione <Amministrazione Trasparente> sottosezione < Altri Contenuti – Segnalazioni di illeciti e irregolarità - “WHISTLEBLOWING”>;
- ❖ Posta elettronica a: rpct@rias.it;
- ❖ Posta cartacea riservata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) o all’ODV, presso la sede della CRIAS, con la dicitura “riservata”.
- ❖ Incontro diretto con il RPCT o ODV, su esplicita richiesta del Segnalante.

➤ Piattaforma informatica:

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del Segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al gestore delle segnalazioni, - che come già detto in CRIAS è rappresentato dal RPCT o dall'ODV,- il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). I dati identificativi del Segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente ai due suddetti gestori delle Segnalazioni. Il RPCT o l’ODV accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

Di norma, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione • le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del whistleblower si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Fermo restando quando suddetto, la CRIAS si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il canale informatico di segnalazione interna adottato da CRIAS rappresenta la principale forma di segnalazione attraverso la quale i segnalatori possono effettuare le segnalazioni.

Come suddetto, oltre al sospetto canale informatico, sono previste in CRIAS altre tipologie di segnalazioni in forma scritta così come previste dal Decreto. In ogni caso tali forme devono avere natura residuale in quanto non possono garantire, per loro natura, quelle forme di riservatezza che un canale informatico criptato riesce a garantire.

Segnalazione scritta diversa dalla piattaforma informatica:

La segnalazione scritta, così come sopra schematizzato, può essere effettuata secondo le seguenti modalità:

- con posta ordinaria (in busta sigillata apponendo la dicitura esterna “NON APRIRE Riservata personale”) inviandola alla sede legale di CRIAS o, in alternativa con posta interna (inserendolo in busta sigillata apponendo la dicitura esterna “NON APRIRE - Riservata personale”);
- con posta elettronica al seguente indirizzo istituito in modo specifico per le segnalazioni di cui al presente regolamento: whistleblowing@crias.it.

La segnalazione in forma scritta, nelle forme suseinte, potrà essere effettuata utilizzando il modulo appositamente predisposto e facente parte integrante del presente Regolamento (cfr. All. 2 modulo segnalazione di illeciti - whistleblowing - d.lgs. 24/2023).

Alle suseposte segnalazioni in forma scritta, si affiancano altresì le segnalazioni in forma orale :

- ❖ incontro diretto con RPCT/ODV su esplicita richiesta del Segnalante.

È definito l'iterprocedurale di gestione successivo alla segnalazione:

- Ricezione della segnalazione e avviso di ricevimento: entro 7 giorni dalla presentazione, l'incaricato (RPCT/ODV) deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante. Entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

In questa fase, il RPCT/ODV CRIAS mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione

- Valutazione di ammissibilità: successivamente alla c.d. presa in carica il RPCT/ODV CRIAS provvede a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto.

Questa fase si potrà concludere alternativamente:

- con l'archiviazione motivata della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento;
 - con l'apertura della successiva fase finalizzata ad intraprendere ogni opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.
- Istruttoria di merito: questa fase rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare nel merito il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione. Tale fase ha lo scopo principale di verificare nel merito la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati;
 - Esame finale e contestuale riscontro: entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento occorre fornire riscontro al segnalante, comunicandogli l'esito finale della segnalazione.

Gestione delle segnalazioni - FASI

Il processo Whistleblowing si compone delle seguenti fasi

Ricezione della segnalazione e Avviso di ricevimento	Valutazione di ammissibilità	Istruttoria	Esame finale e contestuale riscontro
--	---------------------------------	-------------	--

Per ciò che attiene al settore privato, negli enti con meno di 50 dipendenti, è consentito soltanto l'utilizzo del canale di segnalazione interno, precludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno o alla divulgazione pubblica.

I canali di segnalazione interna assurgono, peraltro, ad oggetto necessario dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

A tal proposito, come già argomentato nella prima parte del presente Regolamento, occorre rilevare che, a seguito delle novità introdotte dal legislatore, i canali di segnalazione interni predisposti dagli Enti che adottano un Modello Organizzativo 231, dovranno essere conformi alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed, in particolare, saranno disciplinati esclusivamente dalla specifica procedura fissata dagli artt. 3 e segg. del Decreto medesimo, che ha radicalmente modificato l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa di settore.

Più precisamente, all'**ampia platea dei soggetti** indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del **D.Lgs. 24/2023**, è consentito presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli organizzativi, **compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'Ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni**, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo dell'Ente.

Ancora, se nell'ultimo anno, l'Ente ha impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, dovrà essere prevista anche la possibilità di segnalare violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea.

Appare del tutto evidente come i requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dal D.Lgs. 24/2023 siano più ampi e più flessibili, rispetto alla pregressa normativa di settore.

Invero, l'ambito applicativo delle forme di garanzia previste per il *whistleblower* dipendente di un Ente risultava fortemente limitato, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo. Erano tutelati, ad oggi, esclusivamente i dipendenti e collaboratori - apicali o soggetti ad essi sottoposti degli enti privati (con più di 50 dipendenti) che avevano adottato il modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

e soltanto in relazione agli illeciti rilevanti ai sensi di tale normativa. Le segnalazioni, inoltre, dovevano essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ed avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante in ragione delle funzioni svolte (Cfr. par. 1 pag.5 del presente Regolamento).

A seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento giuridico del **D.Lgs. 24/2023**, di recepimento della Direttiva *Whistleblowing*, sia nel settore pubblico sia in quello privato (per quest'ultimi con i distingui summenzionati), **potranno essere segnalate tanto violazioni già perificate, quanto violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere le stesse.**

2) Canale di segnalazione esterno gestito dall' ANAC, accessibile solo in via residuale ed al verificarsi di una delle condizioni indicate:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il *whistleblower* ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per **segnalazione esterna** si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui agli articoli 6 e 7 del sopracitato decreto. In particolare, il suddetto art. 7 stabilisce che:

- l'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione edella relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo;
- le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica accessibile al seguente al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- le segnalazioni esterne sono altresì effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda al sito istituzionale dell'ANAC.

3) **Canale di segnalazione pubblico**, accessibile in via ulteriormente residuale, attraverso la stampa o il web:

- solo dopo che i primi due canali non abbiano dato alcun riscontro, ovverola persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha
- effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- quando il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando 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 (art. 15 del D.Lgs. 24/2023).

Solo al verificarsi di una delle suddette condizioni il soggetto segnalante potrà beneficiare delle medesime misure di protezione accordate dal Decreto per l'utilizzo del canale interno/esterno.

4.6 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'applicazione della Direttiva avrà poi ripercussioni anche sul **trattamento dei dati personali** - GDPR - e, infatti, gli Enti pubblici e le Aziende private dovranno adeguare la valutazione d'impatto (DPIA) ed adottare le conseguenti misure tecniche ed organizzative per evitare violazioni dei dati personali e garantire l'esercizio dei diritti da parte degli interessati.

Nello specifico, l'**art. 13 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, stabilisce, tra l'altro, che:

- ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal suddetto Decreto, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs.

30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51;

- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4 (soggetti del settore pubblico e del settore privato) del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti ed alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati⁴;
- i soggetti di cui all'articolo 4 (soggetti del settore pubblico e del settore privato) del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 51 del 2018.

Le procedure interne adottate da CRIAS, in occasione del trattamento di dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni, sono pienamente rispettose delle suseposte normative.

⁴Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali

4.7 ACCESSO ALLE SEGNALAZIONI

L'art. 12, comma 8, del d.lgs. n. 24/2023 dispone che "la segnalazione è sottratta all'accesso documentale previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché all'accesso civico semplice e generalizzato previsto dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33", senza prevedere deroghe o eccezioni.

La disposizione trova applicazione soltanto nel caso in cui la segnalazione presenti tutti i requisiti previsti dal d.lgs. n. 24/2023, con particolare riferimento:

- alla qualifica soggettiva del segnalante, che deve rientrare in una delle categorie elencate all'art. 3 del decreto;
- all'oggetto della segnalazione, che deve riguardare una o più violazioni tra quelle previste dall'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto;
- ai destinatari della segnalazione e ai canali utilizzati per la sua trasmissione.

Ove, diversamente, la segnalazione non ricada nell'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24/2023, come definiti rispettivamente dagli artt. 1 e 3 del decreto, ivi incluso il caso in cui la segnalazione sia anonima, la stessa dovrà essere trattata come segnalazione ordinaria. L'accesso dovrà, quindi, ritenersi consentito alle condizioni, e con le limitazioni, previste dalla disciplina generale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 per quanto riguarda l'accesso documentale e difensivo, e agli artt. 5 e ss. del d.lgs. 33 del 2013 per quanto riguarda l'accesso civico.

È importante notare che l'art. 12, comma 8, del d.lgs. n. 24/2023 si riferisce testualmente soltanto alle segnalazioni. Gli atti del procedimento avviato in ragione della segnalazione, pertanto, non sono sottratti all'accesso. Deve, tuttavia, essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione del procedimento (v. in particolare commi 2 e 7 dell'art. 12). Pertanto, i soggetti che ricevono una richiesta di accesso, una volta verificato il ricorrere delle condizioni e dei presupposti dell'accesso, dovranno valutare le soluzioni più adeguate, in relazione alle circostanze concrete, tra quelle previste dall'ordinamento (oscuramento/mascheramento di dati/informazioni, ovvero differimenti o limitazioni dell'accesso) al fine di tutelare la riservatezza dei soggetti interessati.

4.8 NON PUNIBILITÀ DEI SEGNALANTI

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali.

La discriminante penale opera quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste, cioè ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 24/2023.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa (Art. 20 del D.Lgs. 24/2023 - Limitazione delle responsabilità).

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile (art. 22, D.Lgs. 24/2023).

4.9 PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

4.10 MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI – Elenco enti terzo settore

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell’Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituto presso l’ANAC l’elenco degli **enti del Terzo settore** che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

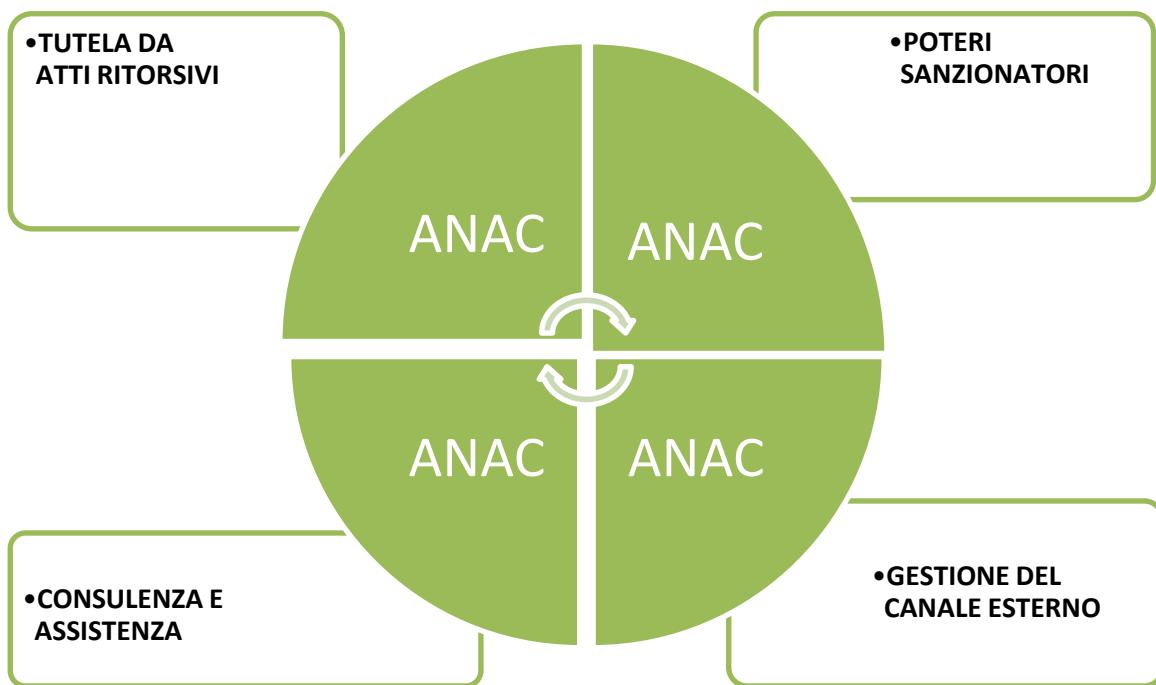
4.11 SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell’**art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, e come già stabilito dal comma 6 dell’art. 1 della Legge 179/2017, l’ANAC potrà comminare sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza di cui all’articolo 12;
- b) da €10.000 a €50.000 quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da € 500 a € 2.500 nel caso di cui all’articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

L’ANAC riesamina periodicamente, almeno una volta ogni tre anni, le proprie procedure per il ricevimento ed il trattamento delle segnalazioni e le adegua, ove necessario, alla luce della propria esperienza e di quella di altre autorità competenti per le segnalazioni esterne nell’ambito dell’Unione Europea.

RAFFORZAMENTO DELLE TUTELE D.Lgs. 24/2023



4.12 ALLEGATI

All. 1 Schema Illustrativo Whistleblowing

All. 2 Modulo segnalazione di illeciti – Whistleblowing - D.Lgs 24/2023

Schema Illustrativo del Sistema Whistleblowing

Ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

1. Canali di Segnalazione

- Interno (preferenziale):
 - Piattaforma informatica sicura (accessibile dal sito CRIAS)
 - Lettera riservata al Responsabile whistleblowing
 - Incontro diretto su richiesta del segnalante
- Esterno:
 - ANAC (solo nei casi previsti dall'art. 6 del D.lgs. 24/2023)
- Divulgazione pubblica:
 - Media, stampa o social media (in situazioni eccezionali)

2. Gestione della Segnalazione

- Ricezione confermata entro 7 giorni
- Riscontro fornito entro 3 mesi
- Tutti i dati trattati in modo riservato e protetto

3. Tutele per il Segnalante

- Riservatezza assoluta dell'identità del segnalante
- Divieto di qualsiasi forma di ritorsione
- Protezione estesa a:
 - Facilitatore
 - Colleghi e familiari del segnalante
 - Enti collegati

4. Requisiti delle Segnalazioni

- Fatti conosciuti direttamente e indirettamente dal segnalante nel contesto lavorativo
- Violazioni effettive o potenziali di normative nazionali o UE
- Buona fede e interesse pubblico

➤ **Descrivi in poche parole la tua segnalazione***

➤ **Descrivi la tua segnalazione in dettaglio***

➤ **Dove sono avvenuti i fatti?***

➤ **Quando sono avvenuti i fatti?***

➤ **Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato?***

- Sono una vittima
- Sono coinvolto/a nei fatti
- Sono diretto/a testimone dei fatti in prima persona
- Mi è stato detto da un diretto testimone
- È una voce che ho sentito dire in giro

➤ **Hai delle prove di supporto della tua segnalazione?***

Sì

- Fornisci le prove a supporto della tua segnalazione allegandole al presente modulo;
 - Descrivi le prove nel dettaglio (Una descrizione completa delle prove presentate migliora la nostra capacità di valutare le segnalazioni e indagare. Si prega di fare riferimento a porzioni significative di qualsiasi video, immagine o documento inviato).
-
-
-

No

➤ **Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui?***

Sì

- Indica quali organizzazioni e/o individui hai informato dei fatti.
-

- Queste organizzazioni hanno poi indagato a quanto hai riportato? Se sì, con che risultato?
-

No

➤ **Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto?***

*CAMPPI OBBLIGATORI