

Operativa la neodisciplina sulla segnalazione di illeciti (dlgs 24/2023). Imprese all'appello

# Whistleblowing, obblighi a 360°

Per chi non protegge i segnalanti scattano pesanti sanzioni

Pagine a cura

DI STEFANO LOCONTE  
E GIULIA MARIA MENTASTI

**P**iù tutele per chi segnala gli illeciti, obblighi rigorosi per le aziende: dal 15 luglio ha infatti preso il via l'applicazione delle nuove disposizioni contenute nel dlgs 10 marzo 2023, n. 24 in materia "whistleblowing" (che letteralmente significa "soffiare nel fischietto"), ovvero quella disciplina volta a proteggere coloro che siano venuti a conoscenza, nell'ambito della propria attività lavorativa, di illeciti e violazioni, e ne diano segnalazione attraverso i plurimi canali che il legislatore ha previsto. Nel caso di mancato rispetto delle nuove disposizioni, il decreto introduce altresì pesanti sanzioni, irrogabili dall'Anac.

**Il decreto.** Il dlgs 24/2023 dà attuazione alla direttiva (Ue) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio, e regolamenta, come testualmente previsto dall'art. 1 comma 1, 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.

Come illustrato dalle Linee guida pubblicate dall'Anac con delibera n. 311 del 12 luglio scorso, la nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Pertanto, garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

**A chi si applica.** Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a

## Gli obblighi whistleblowing

<b>Dlgs 24/2023</b>	"Attuazione alla 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"
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soggetti del settore pubblico</li> <li>Soggetti del settore privato che: <ul style="list-style-type: none"> <li>hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati</li> <li>hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del d.lgs. 231/2001</li> <li>operano nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti</li> </ul> </li> </ul>
<b>Deadline</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le disposizioni del decreto si applicano dal 15 luglio 2023.</li> <li>Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati superiore a 249, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione decorre dal 17 dicembre 2023</li> </ul>
<b>Sanzioni</b>	<p>Da 10.000 a 50.000 euro per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>mancata istituzione o inidoneità dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni</li> <li>omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute</li> <li>atti di ritorsione nei confronti del segnalante</li> <li>ostacoli o tentativi di ostacoli della segnalazione</li> <li>violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante</li> </ul> <p>Da 500 a 2.500 euro: quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave</p>

quest'ultimo settore, la normativa estende la disciplina a tutti i soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Inoltre, tra i destinatari il dlgs include, anche se non raggiungono tale numero di dipendenti, gli enti che hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del dlgs 231/2001 e tutti i soggetti che operano in peculiari ambiti quali il settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti.

**Da quando.** Le disposizioni di cui al decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio appena passato; tuttavia, 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, superiore a 249, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione decorre dal 17 di-

cembre 2023.

**Le segnalazioni.** Copioso l'elenco delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; 5) atti od

omissioni riguardanti il mercato interno; 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

**I segnalanti.** Tra le novità del dlgs spicca anche l'ampliamento del novero dei segnalanti che godono di protezione. Non solo i lavoratori subordinati, ma anche un ampio numero di altri soggetti che prestano la propria attività presso la società, ovvero i lavoratori autonomi, i collaboratori e consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Inoltre, la tutela è riconosciuta anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e del particolare rapporto che li lega al denunciante. Si tratta del c.d. facilitatore (definito come la persona fisica che

assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), dei colleghi del segnalante, e delle persone che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

**I canali di segnalazione.** Ai sensi dell'articolo 4 del dlgs n. 24/2023, nonché delle Linee Guida dell'Anac, i suddetti soggetti hanno l'obbligo di attivare propri canali di segnalazione interna (si veda pagina a fianco).

In secondo luogo, il decreto istituisce un canale di segnalazione esterno (art. 6), la cui gestione è demandata all'Anac, che potrà essere utilizzato nel caso in cui, ad esempio, lo strumento di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa, ovvero nelle ipotesi di segnalazione interna priva di esito o con esito negativo o, ancora, nel caso in cui il segnalante abbia il fondato timore di ritorsioni in caso di utilizzo del canale interno. Ancora, il decreto contempla la "divulgazione pubblica", (definita dall'art. 2 comma 1 lett. f), come il "rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone", da attivare solo in caso di specifiche circostanze; ed estende altresì le tutele del whistleblower alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile.

**Le sanzioni.** Pesanti sono le sanzioni previste dal decreto e irrogabili da Anac. Esse vanno infatti da 10.000 a 50.000 euro e si applicano ogniqualvolta: non sono stati istituiti canali di segnalazione; non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; sono commesse ritorsioni; la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante o degli altri soggetti protetti.

L'Anac applica inoltre una sanzione da 500 a 2.500 euro quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

Il decreto legislativo n. 24/2023 impone alle aziende di revisionare e integrare i propri Mog

# Via all'upgrade dei modelli 231

**M**odelli 231 da aggiornare: è quanto emerge dal dlgs 24/2023 a tutela del whistleblower, ovvero a protezione di chi segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Dunque, il decreto sostituisce le norme in materia contenute nel dlgs 231/2001, e cioè gli artt. 6 comma 2-bis, 2-ter e 2-quater, e impone pertanto alle aziende di revisionare e integrare i propri modelli di organizzazione, gestione e controllo dando conto delle novità normative.

**Il quadro pre riforma.** L'intreccio tra disciplina whistleblowing e responsabilità amministrativa da reato degli enti di cui al dlgs 231/2001 non è nuovo nell'ordinamento italiano. La legge n. 179/2017 a tutela del whistleblower aveva aggiunto all'interno dell'art. 6 del dlgs 231/2001 un nuovo comma (2-bis), e previsto l'inserimento nei modelli di organizzazione e gestione (c.d. MOG): di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, che consentissero di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del suddetto dlgs, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché violazioni del modello, e che fossero idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (lett. a) e b)); del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (lett. c)); di sanzioni disciplinari per coloro che violassero la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, facesse, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (lett. d)).

La legge aveva inoltre inserito all'interno dell'art. 6 il comma 2-ter, secondo cui "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo"; nonché il comma 2-quater, avente a oggetto la previsione della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive, compreso il mutamento di mansioni, del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione.

**Il binomio 231 e whistle-**

Aggiornamento del MOG 231	
<b>La nuova norma</b>	Dal 15 luglio 2023 Art. 6 dlgs 231/2001 nuovo comma 2-bis. "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)", abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater
<b>Proroga per aziende con n. dipendenti &lt;250</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023</li> <li>• Fino ad allora continua ad applicarsi l'art. 6, comma 2-bis, lettere a) e b), dlgs 231/2001 nella formulazione vigente</li> </ul>
<b>Novità sistema disciplinare</b>	Il sistema disciplinare del MOG prevede sanzioni per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mancata istituzione dei canali interni di segnalazione</li> <li>• mancata adozione o inidoneità delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni</li> <li>• omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute</li> <li>• atti di ritorsione nei confronti del segnalante o dei soggetti a lui vicini tutelati dalla norma</li> <li>• ostacoli o tentativi di ostacoli della segnalazione</li> <li>• violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; segnalazioni false o infondate</li> </ul>

**blowing.** Ora, la disciplina è stata modificata dal dlgs 24/2023, che annovera espressamente tra i destinatari gli enti che hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del dlgs 231/2001. Ai fini del coordinamento tra norme, il dlgs 24/2023 stabilisce che, ai fini della segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del dlgs 231/2001, o di violazioni dei MOG ivi previsti, di cui i destinatari sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, "i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto" (art. 4 comma 1), nonché, nel relativo sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che si accerta essere responsabili degli illeciti previsti dalla normativa whistleblowing (art. 21 comma 2).

**La nuova norma.** Al contempo, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, si è previsto che l'art. 6 comma 2-bis dlgs 231/2001 sia sostituito dal seguente: "2-bis. 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 di-

vieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)", con la conseguente abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater. La disciplina transitoria di cui all'art. 24 comma 2 dlgs 24/2023 precisa tuttavia 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, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b), d.lgs. 231/2001 nella formulazione previgente.

**I canali di segnalazione interna e il gestore.** Ciò chiarito, il dlgs 24/2023 all'art. 4 esplicita che i canali di segnalazione interna imposti dal nuovo decreto devono garantire la riservatezza: della persona segnalante; della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Inoltre, è necessario che la gestione dei canali interni di segnalazione sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale; ovvero sia affidata a un soggetto

esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Il requisito dell'autonomia è da declinarsi, secondo quanto specificato nelle Linee Guida dell'Anac del 12 luglio scorso, come imparzialità e indipendenza.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure 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 procedura di gestione del canale.** In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 dlgs 24/2023, il gestore del canale di segnalazione interna deve svolgere le seguenti attività: a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; e)

mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la società, sia esso di lavoro subordinato o autonomo, di collaborazione o consulenza, di tirocinio o volontariato.

Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

**Le novità per il sistema disciplinare.** Il dlgs 231/2001 indica, all'art. 6 comma 2 lett. e), quale condizione per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della validità scriminante del MOG rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Ora l'art. 21 dlgs 24/2023 al comma 2 impone che i soggetti del settore privato che hanno adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo "prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), dlgs 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1", ovvero: mancata istituzione dei canali interni di segnalazione, nonché mancata adozione o inidoneità delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; atti di ritorsione, di cui all'art. 17 dlgs 24/2023 nei confronti del segnalante o dei soggetti a lui vicini tutelati dalla norma; ostacoli o tentativi di ostacoli della segnalazione; violazioni degli obblighi di riservatezza, di cui all'art. 12 dlgs 24/2023 sull'identità del segnalante; segnalazioni false o infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tipizzate le misure illecite contro i segnalanti, ampi poteri all'Autorità anticorruzione

# Sanzioni Anac per le ritorsioni

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE  
E GIULIA MARIA MENTASTI

**S**egnalanti protetti da ogni forma di ritorsione: è quanto emerge dal dlgs 24/2023, che ha tipizzato le misure discriminatorie o ritorsive, riconoscendo all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) ampi poteri di valutazione e sanzionatori. Perché la comunicazione sia ammissibile e il procedimento avviato, tuttavia, vanno rispettate le plurime regole indicate nel regolamento adottato dall'Anac.

**Divieto di ritorsione.** Il dlgs 24/2023 valorizza la buona fede, prevedendo che il segnalante possa beneficiare di misure di protezione se al momento della segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere. In particolare, ai sensi dell'art. 17 dlgs 24/2023, è vietata qualsiasi ritorsione, definita all'art. 2, comma 2, lett. m), come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". Inoltre, ad accrescere ulteriormente la tutela, vi è la precisazione che, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di ritorsioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione.

**Quali condotte costituiscono violazione.** Amplissima la casistica espressamente contemplata dal decreto: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) retrocessione di grado o mancata promozione; c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; d) sospensione o restrizione della formazione e) note di merito negative o le referenze negative; f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione; g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; h) discriminazione o trattamento sfavorevole; i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in uno a tempo indeterminato, laddove il lavoratore ne avesse legittima aspettativa; l) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto a termine; m) danni, anche alla reputazione

La tutela dell'Anac dalle ritorsioni	
<b>Cosa è considerato ritorsione</b>	Qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
<b>Come comunicare la ritorsione</b>	I segnalanti possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito Anac attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della comunicazione e della relativa documentazione
<b>Come può concludersi il procedimento</b>	Il provvedimento finale dell'Anac sarà: <ul style="list-style-type: none"> <li>• o di archiviazione, qualora sia riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto;</li> <li>• o sanzionatorio, con l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro</li> </ul>

della persona, in particolare su social media, o pregiudizi economici, comprese la perdita di opportunità o di redditi; n) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale, che può compromettere l'occupazione futura; o) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) annullamento di una licenza o di un permesso; q) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

**Cosa fare in caso di ritorsioni.** Il successivo art. 19 dlgs 24/2023, in punto di protezione dalle ritorsioni, prevede che i segnalanti possono comunicare le ritorsioni che ritengono di avere subito all'Autorità

anticorruzione (Anac), attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della comunicazione e della relativa documentazione. L'Anac, nel caso in cui le ritorsioni siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Inoltre, gli atti assunti in violazione dell'art. 17 sono nulli e le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro,

oltre al risarcimento del danno.

**Il procedimento di accertamento dell'Anac.** Quanto al procedimento di accertamento delle ritorsioni, di competenza dell'Anac, il regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne adottato dalla suddetta Autorità con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 ne fornisce puntuale disciplina. Acquisita la comunicazione di possibili ritorsioni, l'Ufficio di vigilanza dell'Anac procede all'esame preliminare al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. In particolare, per superare il vaglio, la comunicazione deve indicare: a) la denominazione e i recapiti completi dell'interessato e, se disponibile, l'indi-

cazione di posta elettronica certificata che l'Autorità utilizzerà per eventuali comunicazioni; b) l'autore della presunta ritorsione; c) i fatti all'origine della comunicazione; d) i documenti a sostegno della stessa. E attenzione, perché qualora, in presenza di motivate ragioni, le comunicazioni superino le 15 pagine, devono riportare un indice e una sintesi delle argomentazioni. Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti che ne sono in possesso o inviare loro una richiesta con assegnazione di un termine, non superiore a 30 giorni, entro il quale va fornito riscontro. Quale step successivo l'Ufficio, nei 90 giorni successivi, valuta gli elementi a disposizione e procede: o all'archiviazione della comunicazione; o all'avvio del procedimento sanzionatorio mediante contestazione dell'addebito.

**Istruttoria, decisione e sanzione.** In questo caso i destinatari hanno facoltà di: a) accedere ai documenti del procedimento, mediante presentazione di apposita istanza b) entro 30 giorni dalla ricezione, presentare memorie scritte, documenti e deduzioni; c) formulare richiesta di audizione. Dunque, esaminata la documentazione acquisita agli atti, l'Ufficio sottopone la questione al Consiglio, il quale può: da un lato, richiedere un supplemento di istruttoria e convocare in audizione le parti; dall'altro lato, o archiviare riscontri l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto, o irrogare una sanzione pecuniaria da 10 mila a 50 mila euro.

© Riproduzione riservata

## Per i whistleblower istituito anche un canale esterno

**Istituito anche un canale esterno a disposizione del whistleblower, ma solo per casi limitati: è quanto emerge dal dlgs 24/2023 che prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, la cui gestione è demandata all'Anac, facendo salva tuttavia la preferenza per il canale interno. L'art. 6 del decreto subordina infatti il ricorso a quello esterno al ricorrere di una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto normativamente previsto; b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi 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; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Ciò precisato, secondo quanto specificato all'art 3 del Regolamento adottato dall'Anac con delibera n. 301/2023, per la trasmissione delle segnalazioni esterne effettuate in forma scritta ci si deve avvalere prioritariamente della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, compilando il modulo all'uopo predisposto. Registrando la segnalazione sul suddetto portale, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con Anac in modo spersonalizzato e per essere costante-**

**mente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.**

**In alternativa, le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma orale mediante servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità ovvero, su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale e nel rispetto delle linee guida adottate in materia dall'Anac.**

**Le segnalazioni orali, oggetto di registrazione e successivo inserimento sulla piattaforma Anac, avranno una durata non superiore a 15 minuti e potranno essere presentate esclusivamente nei giorni e nelle fasce orarie stabilite dall'Ufficio e rese note mediante pubblicazione nel sito istituzionale.**

© Riproduzione riservata