

***LA GESTIONE
DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO***

D. LGS. 10 MARZO 2023 N. 24

AVV. GIUSEPPE MAGLIOCCA

IL QUADRO NORMATIVO

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, attuativo della Direttiva UE n. 1937/2019, disciplina la **protezione delle persone (*whistleblowers*)** 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.**

LE SEGNALAZIONI ESCLUSE DALLA PROTEZIONE

Le disposizioni del decreto **non** si applicano:

✓ alle **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego** o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (*rif. Linee Guida ANAC luglio 2023*)

... **SEGUE** ...

✓ alle **segnalazioni di violazioni** laddove già **disciplinate in via obbligatoria** dagli **atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella **parte II dell'allegato del decreto** ovvero da quelli **nazionali** che costituiscono **attuazione degli atti dell'Unione Europea**;

Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. [...] Il riferimento corre agli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione (*rif. Linee Guida ANAC luglio 2023*)

✓ alle **segnalazioni di violazioni** in materia di **sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di **difesa** o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

«SOGGETTI DEL SETTORE PUBBLICO»:

- ✓ amministrazioni pubbliche;
- ✓ autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- ✓ enti pubblici economici;
- ✓ organismi di diritto pubblico;
- ✓ concessionari di pubblico servizio;
- ✓ società in controllo pubblico;
- ✓ società *in house* (anche se quotate).

«SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO»:

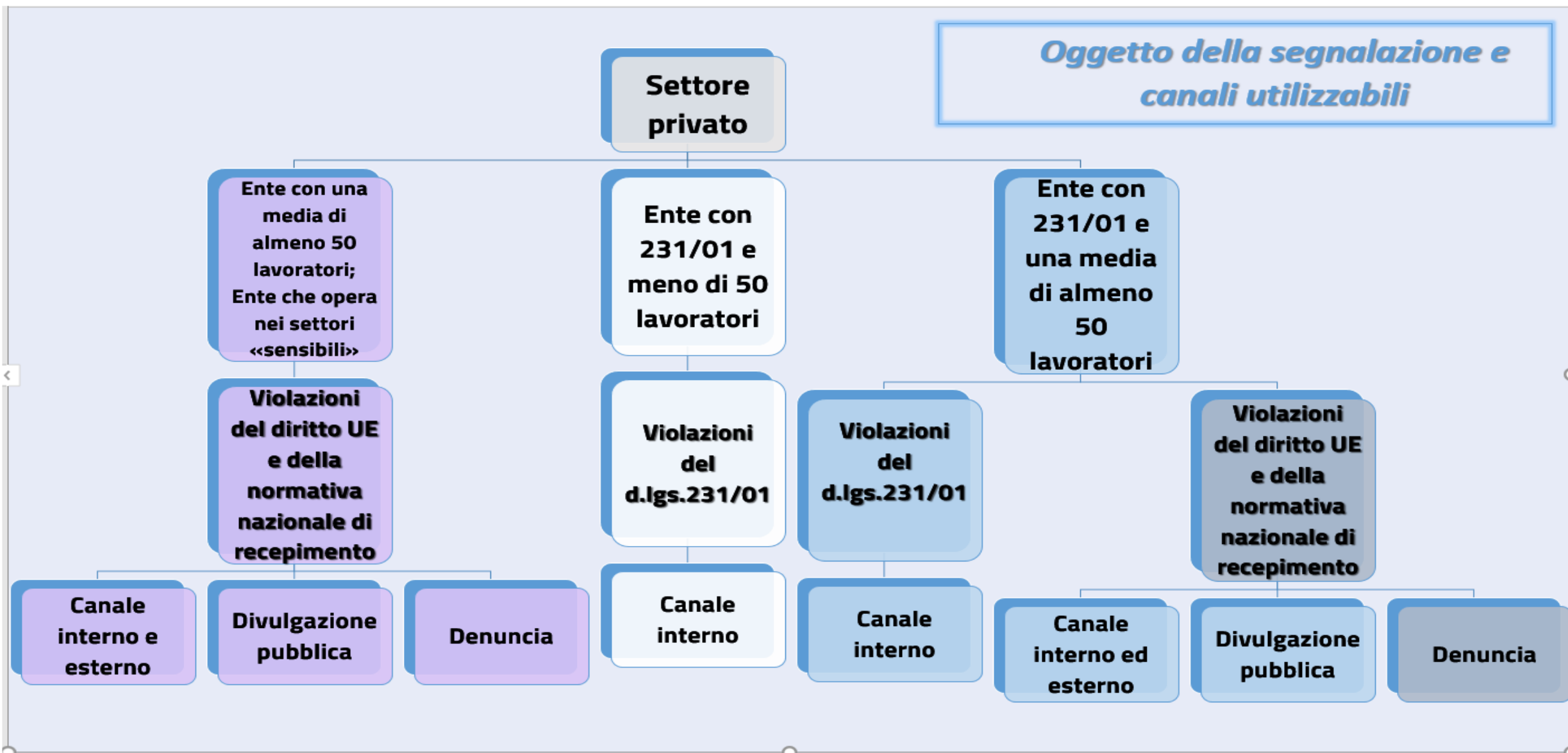
- ✓ che hanno **impiegato, nell'ultimo anno**, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- ✓ che rientrano **nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione** di cui alle parti I.B e II dell'allegato al decreto, in materia di **servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente**, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati;
- ✓ che rientrano **nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001** e adottano modelli di **organizzazione, gestione e controllo** ivi previsti, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati.

VIOLAZIONI SUSCETTIBILI DI SEGNALAZIONE

1. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**, che non rientrano tra quelli di cui ai numeri 3, 4, 5, 6;
2. **condotte illecite** rilevanti ai sensi del **D. Lgs. n. 231 del 2001** o **violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**;
3. **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto o degli atti nazionali attuativi degli atti indicati nell'allegato alla Direttiva e **relativi ai seguenti settori**:
 - ✓ **atti od omissioni che ledono gli inappalti 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. **interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del TFUE (lotta contro la frode);
5. **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in **materia di concorrenza e di aiuti di Stato**, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad **atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale** che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. **atti o comportamenti** che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

FOCUS SUI SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO (ART. 3)

rif. Linee Guida ANAC luglio 2023



PECULIARITÀ DELLE SEGNALAZIONI

ATTINENZA CON IL CONTESTO LAVORATIVO

violazioni [...] di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni (comportamenti – atti – omissioni) commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante [...] intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

L'accezione da attribuire al “contesto lavorativo” deve necessariamente essere ampia e considerarsi non solo con riguardo a chi ha un rapporto di lavoro “in senso stretto” con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre infatti considerare anche coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati altri tipi di rapporti giuridici (consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza), ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Infine, possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale (rif. *Linee Guida ANAC luglio 2023*).

... *SEGUE* ...

IRRILEVANZA DEI MOTIVI PERSONALI DEL SEGNALANTE

ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia *circostanziata* in modo da consentirne la delibazione da parte degli organi preposti, anche ai fini del vaglio preliminare di ammissibilità.

In particolare devono risultare chiare:

- ✓ circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- ✓ descrizione del fatto;
- ✓ generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire la condotta segnalata.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto (rif. Linee Guida ANAC luglio 2023).

... *SEGUE* ...

LE SEGNALAZIONI ANONIME

Sono segnalazioni rispetto alle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

Possono essere trattate come segnalazioni ordinarie qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, ma il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il D. Lgs. n. 24 del 2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

Gli enti che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16 comma 4 D.Lgs. n. 24/2023) (rif. *Linee Guida ANAC luglio 2023*).

I BENEFICIARI ULTERIORI DEL SISTEMA DI TUTELE

✓ *facilitatore (una persona fisica che assiste - fornisce consulenza o sostiene - una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970. Rif. Linee Guida ANAC luglio 2023);*

✓ *persone del medesimo contesto lavorativo (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Proprio in ragione di tale rete di rapporti e relazioni interpersonali, più persone potrebbero essere a rischio di subire ritorsioni in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata da un segnalante del medesimo contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, ad un soggetto che, a seguito di una procedura di mobilità interna, venga assegnato ad un nuovo ufficio ma che conserva un legame personale con il precedente ufficio ove lavora o presta la propria attività il segnalante. Rif. Linee Guida ANAC luglio 2023) della persona segnalante [...] e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;*

... **SEGUE** ...

- ✓ colleghi di lavoro della persona segnalante [...], che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (*Diversamente da quanto visto con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia. Rif. Linee Guida ANAC luglio 2023*);
- ✓ enti di proprietà della persona segnalante (*segnalante titolare in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria con terzi*) [...] o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

LE TUTELE ...

✓ Obbligo di tutela della riservatezza della identità del segnalante nella gestione della segnalazione

Art. 12 D. Lgs. n. 24/2023

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

- Procedimento penale: art. 329 c.p.p.
- Procedimento dinanzi alla Corte dei conti: chiusura della fase istruttoria.
- Procedimento disciplinare: l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell' incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. -> comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
- Ipotesi ulteriore di comunicazione scritta e consenso: nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni collegate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss legge n. 241/1990.

La tutela della riservatezza si estende anche al segnalato (cd. persona coinvolta->persona alla quale la violazione è attribuita o comunque implicata in essa, come il testimone) e al facilitatore (identità - attività di supporto al segnalante)

✓ trattamento dei dati personali in conformità alle prescrizioni del GDPR (art. 13 D. Lgs. n. 24/2023)

... E LE MISURE DI PROTEZIONE

✓ **divieto di atti ritorsivi** (esemplificazioni: *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; 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; 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*), **con onere della prova a carico dell'autore dell'atto e presunzioni in sede risarcitoria** (art. 17 D.Lgs. n. 24/2023 commi 2 e 3);

✓ **protezione dalle ritorsioni attraverso il ricorso all'ANAC** (*per l'accertamento della condotta ritorsiva e l'eventuale applicazione delle sanzioni previste dall'art. 21 D.Lgs. n. 24/2023*) **o all'autorità giudiziaria** (*gli atti ritorsivi sono nulli - le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro - L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo*) (art. 19 D.Lgs. n. 24/2023);

✓ **limitazioni della responsabilità** (art. 20 D.Lgs. n. 24/2023)

LE TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Segnalazione interna



la **comunicazione, scritta od orale**, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il **canale di segnalazione interno** (artt. 4 e 5 del Decreto).

Segnalazione esterna



la **comunicazione, scritta od orale**, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il **canale di segnalazione esterna** predisposto e gestito autonomamente dall'ANAC (artt. 6 e 7 del Decreto).

Divulgazione pubblica



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, alle condizioni previste dall'art. 15 del Decreto.

LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

I soggetti cui si applica il Decreto, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, **definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure** per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Tale atto organizzativo deve essere **adottato con delibera dell'organo di indirizzo** (organo amministrativo).

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:

- il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni;*
- le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge.*

Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i canali interni di segnalazione vanno previsti all'interno di tali modelli o nell'atto organizzativo cui il MOG 231 espressamente rinvia.

Al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione:

- ✓ in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online). La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza. Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa. Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione (ad es. "riservata al RPCT"). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.*
- ✓ in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*

GLI ELEMENTI DELLA PROCEDURA

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

La **procedura whistleblowing** deve contenere l'indicazione:

- ✓ dei soggetti legittimati a presentare le segnalazioni;
- ✓ dei soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto;
- ✓ dell'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina *whistleblowing*, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- ✓ dei presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- ✓ del soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché l'eventuale budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma;

- ✓ delle modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione. A tal fine, l'ente potrebbe riservarsi di procedere autonomamente e, di volta in volta, alle conseguenti designazioni privacy oppure delegare specificamente il gestore a procedere in tal senso;
- ✓ delle modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (preferibilmente piattaforma online);
- ✓ della procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal Decreto;

...**SEGUE**...

- ✓ della procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come *whistleblowing*;
- ✓ della politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;
- ✓ delle modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di *whistleblowing*;
- ✓ dei necessari adeguamenti prescritti dall'art. 13 del Decreto per il trattamento dei dati personali;
- ✓ dei presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- ✓ delle modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa;
- ✓ della disciplina delle eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad es., sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata). Al riguardo, appare opportuno prevedere che, in tali situazioni, la segnalazione possa essere indirizzata, ad esempio, al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO


I soggetti del settore pubblico e privato, **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivano propri canali** di segnalazione che **garantiscono**, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza**:

- ✓ dell'**identità del whistleblower**, della **persona coinvolta** e di **qualunque persona comunque menzionata nella segnalazione**;
- ✓ del **contenuto della segnalazione** e della relativa documentazione.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono i suddetti canali di segnalazione interna.

...*SEGUE*...

Le segnalazioni sono effettuate:



in forma scritta,
analogica o con modalità
informatiche.

in forma orale, attraverso linee
telefoniche dedicate o sistemi di
messaggistica vocale e, su richiesta
del segnalante, mediante **incontro
diretto** fissato entro un termine
ragionevole.

LA GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

È affidata:

```
graph TD; A[È affidata:] --> B[a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.]; A --> C[a un soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato.];
```

a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

a un soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato.

L'ATTIVITÀ DI GESTIONE DEL CANALE INTERNO

LE PRESCRIZIONI NORMATIVE

- ✓ rilasciare alla persona segnalante di un **avviso di ricevimento della segnalazione** entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ **intrattenere interlocuzioni con la persona segnalante** e richiedere a quest'ultima, se necessario, di fornire integrazioni;
- ✓ dare **diligente seguito alle segnalazioni** ricevute;
- ✓ fornire **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;
- ✓ mettere 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 segnalazione esterne.

LA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

Il rilascio dell'avviso di ricevimento non implica per il gestore alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Segnalazioni anonime: qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati. In ogni caso, devono essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta deve essere conservata (laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*).

Segnalazione interna presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente e identificabile come segnalazione *whistleblowing*: deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

L'ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

LA PROCEDIBILITÀ

Il Decreto definisce i **presupposti soggettivi e oggettivi** per effettuare una segnalazione interna.

Pertanto, per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza di tali presupposti e, nello specifico, che **il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione** (parametro: art. 3 commi 3 e 4 D.Lgs. n. 24/2023, categorie di segnalanti e contesto lavorativo) e che **l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina** (parametri: artt. 1 - 2 - 3 commi 1 e 2 D.Lgs. n. 24/2023, segnalazioni escluse e violazioni suscettibili di segnalazione).

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni, dandone comunicazione al segnalante.

LE SEGNALAZIONI ESCLUSE DALLA PROTEZIONE

Le disposizioni del decreto **non** si applicano:

✓ alle **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego** o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (*rif. Linee Guida ANAC luglio 2023*)

... **SEGUE** ...

✓ alle **segnalazioni di violazioni** laddove già **disciplinate in via obbligatoria** dagli **atti dell'Unione europea o nazionali** indicati nella **parte II dell'allegato del decreto** ovvero da quelli **nazionali** che costituiscono **attuazione degli atti dell'Unione Europea**;

Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. [...] Il riferimento corre agli artt. 52-bis e 52-ter del Testo unico bancario che contengono disposizioni sulle segnalazioni di violazioni nel settore bancario e l'obbligo sia delle banche, e delle relative capogruppo, sia della Banca d'Italia, di garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione e di tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione (*rif. Linee Guida ANAC luglio 2023*)

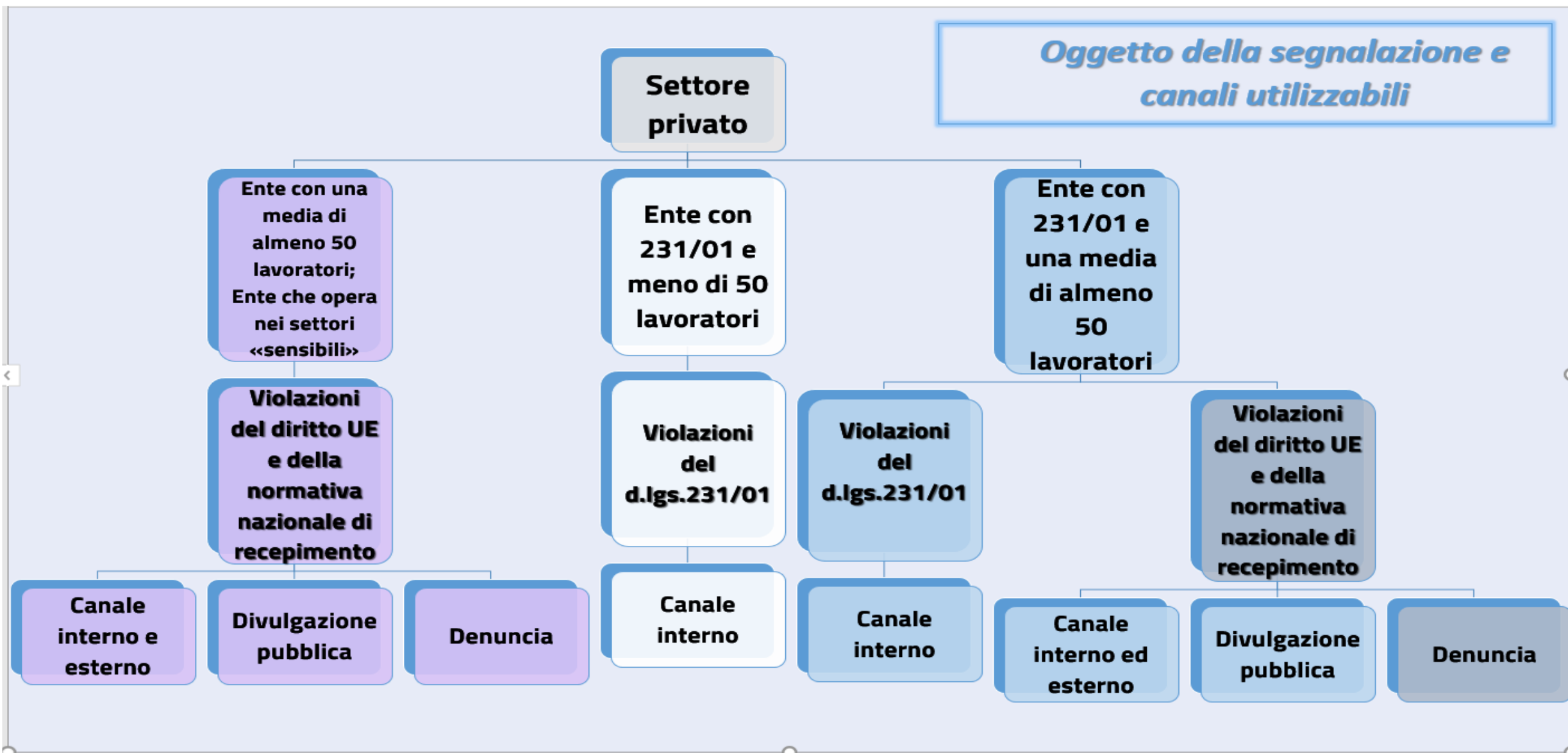
✓ alle **segnalazioni di violazioni** in materia di **sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di **difesa** o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

VIOLAZIONI SUSCETTIBILI DI SEGNALAZIONE

- ✓ **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- ✓ **condotte illecite** rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 o **violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo;**
- ✓ **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto o degli atti nazionali attuativi degli atti indicati nell'allegato alla Direttiva e **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;
- ✓ **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione** di cui all'articolo 325 del TFUE (lotta contro la frode);
- ✓ **atti od omissioni riguardanti il mercato interno**, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in **materia di concorrenza e di aiuti di Stato**, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad **atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale** che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- ✓ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

FOCUS SUI SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO (ART. 3)

rif. Linee Guida ANAC luglio 2023



... *SEGUE* ...

L'AMMISSIBILITÀ

Ai fini dell'ammissibilità, è **necessario che nella segnalazione risultino chiare:**

- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione, anche all'esito delle ulteriori risultanze acquisite dal segnalante su richiesta dell'organo deputato alla gestione della medesima, **può, quindi, essere ritenuta inammissibile** per:

- ✓ mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- ✓ manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- ✓ esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- ✓ produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

GLI ESITI DELL'ESAME PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'ufficio deputato alla gestione della segnalazione può archivarla garantendo la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Nel caso in cui la segnalazione risulti procedibile e ammissibile, il gestore del canale avvia l'istruttoria per l'accertamento della fondatezza delle violazioni segnalate.



Obbligo per il gestore del canale di dare **diligente seguito** alla segnalazione: «l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate» (art. 5 comma 1 lett. c D. Lgs. n. 24/2023).

«DARE SEGUITO» ALLA SEGNALAZIONE: ISTRUTTORIA E ACCERTAMENTO

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

Gli uffici o la persona incaricati di gestire le segnalazioni assicurano che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Rif. Linee Guida ANAC luglio 2023

COINVOLGIMENTO DI ALTRI SOGGETTI

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - **oscurare ogni tipologia di dato** che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Nel caso sia necessario il coinvolgimento di altre funzioni aziendali, anche ad esse andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

Qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto in capo al Gestore anche a tali soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno. Inoltre, in entrambi i casi, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy, in linea con quanto stabilito nell'atto organizzativo.

Qualora la segnalazione, invece, abbia a oggetto violazione del Modello Organizzativo 231 o tematiche attinenti ai dati contabili, è consigliabile operare in sinergia con gli organi competenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza (ad esempio, l'OdV, qualora non sia ovviamente esso stesso il gestore della segnalazione o il Collegio sindacale).

LE INVESTIGAZIONI INTERNE

Rif. Standard ISO 37008, «Internal investigations of Organizations–Guidance», luglio 2023

DEFINIZIONE

Processo di accertamento dei fatti, avviato da o per conto di un'organizzazione, in relazione a presunti illeciti, cattive condotte o non conformità (corruzione – attività fraudolenta – molestia – discriminazione, ecc.).

PRINCIPI

- ✓ Indipendenza (assenza di influenza da parte dell'organizzazione)
- ✓ Obiettività e imparzialità (assenza di conflitti di interesse – obiettività – prove concrete) -> devono essere garantite costantemente, dall'inizio fino alla conclusione (se insorgono profili di parzialità in corso, occorre arrestare attività di indagine).
- ✓ Riservatezza (rivelazione solo in base alla necessità di sapere)
- ✓ Legalità e liceità
- ✓ Competenza e professionalità (doppio livello: nell'ambito dell'investigazione, strategia – conduzione – finalizzazione; coinvolgimento di competenze specialistiche, es. IT, ambiente, ecc.)

... *SEGUE* ...

POLITICA

Policy da formalizzare, incentrata su: indipendenza team investigazione – procedure periodicamente aggiornate che prevedano l'interruzione dell'illecito – documentazione e comunicazione dei risultati – collaborazioni alle indagini da parte del personale – rispetto dei diritti dei soggetti coinvolti – reazione tempestiva e adeguata – collegamento con procedure WB – ambito / procedimento / responsabilità / competenze.

MISURE DI SICUREZZA E PROTEZIONE

- ✓ Conservazione e protezione delle prove (tutela del testimone – del segnalato; garanzia contro manomissioni; ostacolo alla diffusione non dovuta)
- ✓ Antiritorsione (testimoni, informatori, intervistati e soggetti che decidono le misure da intraprendere devono essere tutelati da minacce, molestie)
- ✓ Protezione e supporto al personale coinvolto nelle indagini (misure che consentano di svolgere le investigazioni in modo discreto, in assenza di minacce, incitamenti, oppressioni, ecc.)
- ✓ Salvaguardia (salvaguardia del benessere psicologico di chiunque partecipi alle indagini)

IL PROCESSO INVESTIGATIVO

Nomina team investigativo (indipendente – obiettivo e imparziale – competente – riservato) e ***definizione della linea di reporting*** (l'attività di accertamento deve mettere nelle condizioni l'organo direttivo dell'organizzazione di assumere le determinazioni ritenute opportune -> occorre identificare destinatari intermedi e finali delle informazioni acquisite durante l'investigazione).

Preliminary assessment e definizione dell'ambito e del piano di indagine da parte del team investigativo:

1. compiere una valutazione preliminare su gravità e credibilità della segnalazione / perimetro normativo / ambito di indagine
2. definire il piano di indagine contenente:
 - ✓ ambito – tempi – obiettivi dell'indagine
 - ✓ potenziali fonti di prova
 - ✓ risorse necessarie
 - ✓ misure da intraprendere (es., sospensione temporanea) nei confronti del lavoratore nel corso delle indagini
 - ✓ modalità di raccolta, gestione, documentazione e conservazione delle prove
 - ✓ calendario interviste
 - ✓ rischi indagine e misure di mitigazione
 - ✓ eventuale autodenuncia all'autorità
3. redigere il report di preliminary assessment

... **SEGUE** ...

Raccolta prove

Valutare se ricorrere ad un avvocato che svolga investigazioni preventive ai sensi del c.p.p., anche per rendere le informazioni acquisite utilizzabili in sede processuale.

Il difensore può svolgere attività investigativa «per ricercare ed individuare elementi di prova a favore del proprio assistito [...] nelle forme e per le finalità stabilite nel titolo VI-bis del libro V del codice di procedura penale. Tali attività possono essere svolte, su incarico del difensore, dal sostituto, da investigatori privati autorizzati e, quando sono necessarie specifiche competenze, da consulenti tecnici» (art. 327 bis c.p.p.).

«L'attività investigativa prevista dall'articolo 327-bis, con esclusione degli atti che richiedono l'autorizzazione o l'intervento dell'autorità giudiziaria, può essere svolta anche dal difensore che ha ricevuto apposito mandato per l'eventualità che si instauri un procedimento penale» (art. 391 nonies c.p.p.).

Il difensore può: ✓ raccogliere prove documentali; ✓ assumere dichiarazioni da persone informate sui fatti; ✓ effettuare rilevamenti e/o ispezioni; ✓ effettuare indagini tecniche (accertamenti tecnici irripetibili).

Acquisizione dati informatici secondo procedure che garantiscano genuinità del dato e conservazione del medesimo.

Intervista: documentazione (anche mediante registrazione) e conferma del contenuto da parte del dichiarante.

LE AUDIZIONI

Le audizioni dei soggetti interni od esterni all'ente permettono di:

- ✓ **chiarire eventuali dubbi** non risolti mediante le interlocuzioni con il segnalante;
- ✓ individuare **ulteriori documenti** rilevanti da acquisire;
- ✓ **agevolare la valutazione** della sussistenza dei fatti segnalati;
- ✓ **acquisire dati suscettibili di assumere rilevanza nell'eventuale procedimento penale ex D.Lgs. n. 231 del 2001 nei confronti dell'ente, se effettuate nei modi e con le modalità di cui al Titolo VI-bis del Codice di procedura penale.**

... *SEGUE* ...

Adempimenti:

- ✓ Individuazione soggetti da intervistare e programmazione interviste.
- ✓ Preparazione domande sulla scorta delle circostanze del caso concreto, alla luce della documentazione già acquisita ovvero delle interviste già effettuate.
- ✓ Individuazione del luogo dell'intervista in modo da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.
- ✓ Informazioni preliminari all'interessato circa scopo del colloquio e garanzie assicurate al medesimo.
- ✓ Conduzione dell'intervista evitando domande suggestive e la divulgazione di dati che devono rimanere riservati.
- ✓ Verbalizzazione intervista e sottoscrizione del relativo contenuto da parte dell'interessato.

RICERCA E ANALISI DOCUMENTALE

Nella ricerca e nell'analisi documentale il gestore:

- ✓ deve garantire la **massima riservatezza e la corretta conservazione** della documentazione;
- ✓ deve **rispettare l'oggetto e le finalità** delle attività di investigazione (analizzare solo gli elementi pertinenti e rilevanti rispetto all'oggetto della investigazione);
- ✓ deve **valutare il coinvolgimento della funzione interna IT** (ove esistente) ovvero valutare la **possibilità di incaricare professionisti esterni** specializzati in *digital forensics*, onde adottare il massimo rigore nelle fasi di acquisizione, analisi e conservazione dei dati e garantire integrità e autenticità delle evidenze informatiche impedendo che le medesime possano essere alterate, modificate o definitivamente eliminate.

...SEGUE...

L'accesso e l'esame della documentazione che dovesse trovarsi all'interno della **casella di posta elettronica assegnata ad un determinato dipendente e protetta da password** comporta rischi rilevanti sul piano penale, giuslavoristico ed in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

L'accesso alle caselle e-mail dei dipendenti potrebbe **astrattamente configurare i reati di accesso abusivo a sistema informatico o telematico ex art. 615-ter c.p. e/o di violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza ex art. 616 c.p.**

Alla luce dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità è possibile **escludere la configurabilità** dei suddetti reati nel caso in cui **l'organizzazione aziendale aveva conoscenza delle credenziali di accesso alla casella e-mail e purché le procedure e/o policy aziendali, conosciute ed espressamente accettate dal dipendente, prevedano la possibilità di sottoporre la casella di posta elettronica a controlli e/o verifiche** (necessità di un espresso e preventivo consenso all'accesso e alla verifica dei contenuti presenti nella casella di posta elettronica, il che non esclude il reato nel caso in cui l'accesso esorbiti i limiti dell'autorizzazione).

...SEGUE...

Profili giuslavoristici: art. 4 Statuto dei Lavoratori, rileva solo per i controlli difensivi, non per quelli difensivi in senso stretto.

In tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto; non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell'art. 4 St. Lav. novellato, in particolare dei suoi commi 2 e 3 (Cass. civ. Sez. Lavoro, sentenza n. 25732 del 22/09/2021 - Rv. 662328 01).

Art. 4 Statuto dei Lavoratori

- 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.*
- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.*

GLI ESITI

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- ✓ archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- ✓ dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane). Infatti, **al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**

Rif. Standard ISO 37008, «Internal investigations of Organizations–Guidance», luglio 2023

INTERAZIONI CON LE PARTI INTERESSATE

- ✓ Comunicazione all'organo amministrativo e/o all'organo di controllo (-> autodenuncia all'Autorità con trasferimento del processo di approfondimento dell'illecito all'esterno - l'investigazione viene quindi demandata alla pubblica autorità), all'OdV.

MISURE CORRETTIVE O MIGLIORAMENTI

- ✓ Proposte di misure correttive e miglioramenti del sistema di controllo interno (anche MOG)
- ✓ Misure correttive provvisorie per interrompere attività illecite o impedire misure ritorsive
- ✓ Piano finale per le misure correttive

... *SEGUE: IL RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE*

Rif. Guida operativa per gli enti privati _ Confindustria ottobre 2023

L'art. 5 comma 1 lett. d) D.Lgs. n. 24/2023 dispone che il gestore della segnalazione debba fornire un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- ✓ l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- ✓ l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- ✓ l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In tale ultimo, caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le Linee Guida ANAC.

LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

(ART. 14)

- 1 . Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione **sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.
2. Se per la segnalazione si utilizza una **linea telefonica registrata** o un **altro sistema di messaggistica vocale registrato**, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- 3 . Se per la segnalazione si utilizza una **linea telefonica non registrata** o un **altro sistema di messaggistica vocale non registrato** la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
4. Quando, su richiesta della persona segnalante, la **segnalazione è effettuata oralmente** nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

LE SANZIONI

(ART. 21 D.LGS. N. 24/2023)

1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica **al responsabile** le seguenti 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 euro 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 e analisi delle segnalazioni ricevute**;
 - c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, 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.
2. I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1.

IL REGOLAMENTO

PER L'ESERCIZIO DEL POTERE SANZIONATORIO

(DELIBERA N. 301 DEL 12 LUGLIO 2023)

Articolo 31 (pre-istruttoria)

1. Laddove venga comunicato all'Autorità, mediante esposto, **il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi di una segnalazione di illeciti** trasmessa tramite il canale interno di un soggetto del settore pubblico o del settore privato, l'Ufficio procede al preliminare esame dell'esposto al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.
2. L'esposto deve indicare a pena di inammissibilità: a) la denominazione e i recapiti completi dell'interessato nonché, se disponibile, l'indirizzo di posta elettronica certificata che l'Autorità utilizza per eventuali comunicazioni; b) l'autore della condotta; c) i fatti all'origine dell'esposto; d) i documenti a sostegno dell'esposto. [...]
3. L'esposto è considerato inammissibile ed è archiviato dal Dirigente per i seguenti motivi:
 - a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri sanzionatori dell'Autorità;
 - c) finalità palesemente emulativa;
 - d) accertato contenuto generico dell'esposto tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero esposto corredato da documentazione non appropriata o inconferente;
 - e) produzione di sola documentazione in assenza dell'esposto;
 - f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali dell'esposto ai sensi del comma 2.
4. Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nell'esposto, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti che ne sono in possesso ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine, non superiore a 30 giorni, entro il quale va fornito riscontro. [...]
5. Effettuata l'audizione o, comunque, acquisita la documentazione necessaria e completa ovvero decorso inutilmente il termine assegnato per le integrazioni documentali di cui comma 4, l'Ufficio, entro il termine di 90 giorni, valuta gli elementi a disposizione e procede:
 - a) all'archiviazione dell'esposto ai sensi del comma 3;
 - b) all'avvio del procedimento sanzionatorio ai sensi dell'articolo 32. [...]

... *SEGUE* ...

Articolo 33 (Istruttoria)

1. I soggetti destinatari della contestazione dell'addebito contenuta nella comunicazione dell'avvio del procedimento, ai sensi dell'art. 32, comma 1, hanno facoltà di:

a) accedere ai documenti del procedimento, mediante istanza all'Ufficio nel rispetto delle modalità e nei termini previsti dal "Regolamento concernente l'accesso ai documenti formati o detenuti dall'Autorità ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241". È sottratta all'accesso la segnalazione di illeciti ai sensi dell'art. 12, comma 8, del d.lgs. 24/2023.

b) presentare, entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito, memorie scritte, documenti e deduzioni, che sono valutati dall'Ufficio ove pertinenti all'oggetto del procedimento;

c) formulare istanza di audizione innanzi all'Ufficio entro 30 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito.

[...]

3. Il responsabile del procedimento può richiedere ulteriori informazioni, chiarimenti, atti e documenti ai soggetti cui è stato comunicato l'avvio del procedimento nonché a coloro che possono fornire informazioni utili per l'istruttoria, anche avvalendosi dell'Ufficio ispettivo dell'Autorità nonché della Guardia di finanza.

4. Le richieste di cui al comma 3 sono formulate per iscritto e indicano:

a) i documenti, le informazioni, le circostanze e/o i chiarimenti richiesti;

b) il termine per l'adempimento che, tenuto conto dell'urgenza, della quantità e qualità delle informazioni e dei documenti richiesti, non è inferiore a 5 giorni né superiore a 30 giorni. Tale termine può essere prorogato, per una sola volta e per un periodo non superiore a 30 giorni, a seguito di motivata richiesta del soggetto chiamato ad adempiere.

I documenti di cui è richiesta l'esibizione sono forniti, preferibilmente, su supporto informatico, con allegata dichiarazione di conformità all'originale. In alternativa, possono essere forniti in originale o copia conforme.

5. Nel corso di audizioni o in sede di ispezioni, le richieste di informazioni e di esibizioni documentali sono comunicate anche oralmente all'interessato e verbalizzate.

6. Ferma restando la garanzia del diritto di difesa, l'attività difensiva nell'ambito del procedimento sanzionatorio si svolge nel rispetto del principio della leale collaborazione delle parti con l'Autorità. La produzione di documentazione inutilmente sovrabbondante, disordinata, inconfidente o ingiustificatamente dilazionata, può incidere negativamente nella valutazione del grado di cooperazione con l'Autorità del presunto responsabile.

... *SEGUE* ...

Articolo 34 (Audizione in fase istruttoria)

1. Il responsabile del procedimento, ove necessario, può convocare in audizione innanzi l'ufficio, anche su richiesta, il presunto responsabile, ovvero il whistleblower nonché coloro che possono fornire informazioni utili a fini istruttori.
2. La richiesta di essere auditi deve essere motivata per iscritto.
3. Il responsabile del procedimento comunica agli interessati la data e il luogo dell'audizione. Tale data può essere differita, su richiesta motivata dei soggetti destinatari della convocazione, per una sola volta e per un periodo, comunque, non superiore a 30 giorni.
4. Nel corso delle audizioni, i soggetti auditi possono farsi assistere dal proprio legale di fiducia.
5. Dell'audizione è redatto verbale, sottoscritto dal responsabile del procedimento, da almeno un funzionario presente e dalle parti o dai loro rappresentanti, cui viene consegnata copia del verbale stesso. Può essere disposta, a cura dell'Autorità, la registrazione magnetica e/o informatica delle audizioni previa informativa ai presenti.

Articolo 35 (Conclusione della fase istruttoria e fase decisoria)

1. L'Ufficio, esaminata la documentazione acquisita agli atti propone al Consiglio:
 - a) l'archiviazione del procedimento;
 - b) l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro.
2. Acquisiti tutti gli elementi di fatto e di diritto, il Consiglio può:
 - a) richiedere un supplemento di istruttoria con specifica indicazione degli elementi da acquisire ovvero richiedere agli uffici competenti un approfondimento tecnico e/o giuridico;
 - b) convocare in audizione le parti, nonché ogni altro soggetto, pubblico o privato, in grado di fornire elementi probatori ritenuti utili ai fini dell'adozione del provvedimento finale;
 - c) adottare il provvedimento finale.
3. Il provvedimento finale adottato dal Consiglio è:
 - a) di archiviazione, qualora sia stata riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria;
 - b) sanzionatorio qualora preveda l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.
4. Nel provvedimento sanzionatorio sono indicati: ammontare, termini e modalità di pagamento delle somme dovute.
5. Il provvedimento conclusivo del procedimento viene comunicato ai soggetti di cui al comma 1 dell'art. 33.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE