Whistleblowing - segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del decreto legislativo n. 231/01 e di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, misure a tutela del segnalante ai sensi del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Premessa

Con i provvedimenti adottati dal D.Lgs n.24 del 10 marzo 2023 "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" in tutti i settori pubblici e privati, indipendentemente dall'adozione di un Modello 231, la gestione delle segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato" è descritta nella nuova versione del Whistleblowing.
Di seguito si riporta un elenco descritto dal decreto in merito al contenuto delle segnalazioni:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai punti 3, 4, 5 e 6;

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti 3,4,5 e 6;

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori:

- appalti pubblici-servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo-sicurezza e conformità dei prodotti-sicurezza dei trasporti-tutela dell'ambiente-radioprotezione e sicurezza nucleare-sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali-salute pubblica;
- protezione dei consumatori-tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 ola 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 ai punti 3,4 e 5.

Il Modello 231 di Land s.r.l., già aveva inserito la disciplina del Whistleblowing cosi come riportata nella legge legge 30 novembre 2017, n. 179, 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*" (di seguito anche "Legge"), legge adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l'intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal "carattere piuttosto generico e non esaustivo".
La legge aveva previsto l'integrazione dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Con il D.Lgs n.24 del 10 marzo 2023, il processo di Whistleblowing, nato per la prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231, ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, e l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante.
La relativa procedura di controllo è stata quindi aggiornata al nuovo decreto legislativo e sviluppata seguendo le indicazioni degli articoli del suddetto decreto.

Il contenuto delle disposizioni del d.lgs n. 24 del 10 marzo 2023
Per meglio orientarsi all'interno degli articoli del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023 sono stati qui riportati tutti gli articoli con relativi titoli.

Art.1 Ambito di applicazione oggettivo
Art.2 Definizioni
Art.3 Ambito di applicazione soggettiva
Art.4 Canali di segnalazione interna
Art.5 Gestione del canale di segnalazione interna
Art.6 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna
Art.7 Canali di segnalazione esterna
Art.8 Attività svolte dall'ANAC
Art.9 Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC
Art.10 Adozione di linee guida
Art.11 Disposizione relativa al personale dell'ANAC ed alla piattaforma informatica
Art.12 Obbligo di riservatezza
Art.13 Trattamento dei dati personali
Art.14 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni
Art.15 Divulgazioni pubbliche
Art.16 Condizioni per la protezione della persona segnalante
Art.17 Divieto di ritorsione
Art.18 Misure di sostegno

Art.19 Protezione dalle ritorsioni
Art.20 Limitazioni delle responsabilità
Art.21 Sanzioni
Art.22 Rinunce e transazioni
Art.23 Abrogazioni di norme
Art.24 Disposizioni transitorie e di coordinamento
Art.25 Disposizioni finanziarie

1 Scopo

L'Art.1 "Ambito di applicazione oggettivo" illustra lo scopo del Decreto legislativo n.24 che è quello di disciplinare 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.
Lo stesso articolo enuncia la casistica di non applicazione del presente decreto come ad esempio
a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
c) 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.

2 Violazioni

Il concetto di "violazione", definito dall'art.2 del D.Lgs n.24/2023, è inteso come "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato" consistenti in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai punti 3, 4, 5 e 6

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti 3,4,5 e 6

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori:

o Appalti pubblici-servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo-sicurezza e conformità dei prodotti-sicurezza dei trasporti-

tutela dell'ambiente-radioprotezione e sicurezza nucleare-sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali-salute pubblica
protezione dei consumatori-tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 ola 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 ai punti 3,4 e 5.

7) Rientrano altresì tra le segnalazioni rilevanti ai sensi della presente procedura:

- violazioni delle misure di sicurezza informatica;
- utilizzo non autorizzato di credenziali;
- accessi abusivi ai sistemi;
- violazioni delle procedure di Business Continuity e Disaster Recovery;
- utilizzo improprio di sistemi di Intelligenza Artificiale;
- caricamento non autorizzato di dati aziendali o personali su piattaforme AI esterne;
- violazioni delle policy aziendali in materia di cybersecurity.

L'art.2 "Definizioni" oltre a definire il concetto di "violazione" definisce anche che i soggetti del settore privato sono quei soggetti diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, con una ulteriore distinzione, utile in seguito per definire oggetto e mezzo di segnalazione, riguardante il numero di lavoratori, l'adozione o meno di un Modello 231 e il settore in cui si opera:

- Settore privato che ha impiegato una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato
- Settore privato che ha impiegato meno di 50 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato in cui è stato adottato un Modello 231
- Settore privato operante nei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, alla tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi che ha impiegato nell'ultimo anno lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato indipendenti anche inferiore a 50 unità.

3 Persone legittimate a segnalare violazioni

Con l'Art. 3 "Ambito di applicazione soggettivo "il legislatore indica le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato legittimate a segnalare eventuali violazioni.

Esse sono:

• Dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 2, del d.Lgs 165/01, ivi compresi i :dipendenti di cui all'Art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio)
• Lavoratori subordinati di soggetti del settore privato
• Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
• Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato
• Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
• Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4 Concetto e tipologie di segnalazione

L'Art. 2 "Definizioni" oltre a definire il concetto di violazione e ad indicare quali persone sono legittimate a segnalare eventuali violazioni, definisce il significato di segnalazione oltre alle diverse tipologie:
• Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni
• Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna
• Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna
• Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
• Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
• Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione.

5 Canali di segnalazione

Date le diverse tipologie di segnalazione (interna, esterna, divulgazione pubblica) è facile comprendere che occorrono canali/condizioni idonei per ognuna di esse.
Avremo allora:
• Canali di segnalazione interna
• Canali di segnalazione esterna
• Condizioni per divulgazione pubblica

Gli articoli 4 e 5 del D.Lgs n.24 trattano i canali di segnalazione interna e precisamente l'Art. 4 tratta l'attivazione del canale interno mentre l'Art. 5 ne tratta la gestione.

Gli articoli 7 e 8 del D.Lgs n.24 trattano i canali di segnalazione esterna e precisamente l'Art. 7 tratta l'attivazione del canale esterno mentre l'Art. 8 ne tratta la gestione da parte dell'ANAC.
L'art.15 definisce le condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica.

6 Canali di segnalazione interna

Come riportato al punto precedente l'Art. 4 tratta l'attivazione del canale di segnalazione interna mentre l'Art. 5 ne tratta la gestione.

Attivazione

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato devono attivare propri canali di segnalazione con le seguenti caratteristiche:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione
- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione

La suddetta garanzia può essere ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.
I contenuti dei documenti "cifrati" (per i quali è stata impiegata la crittografia) sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.
L'attivazione del canale di segnalazione interno è già previsto per quegli enti che adottano un Modello 231.

Condivisone

È possibile la condivisione e la gestione del canale di segnalazione tra:

- Comuni diversi dai capoluoghi di provincia
- Soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove

Gestione

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata:

- ad una singola persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione
- ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato
- al responsabile della prevenzione della corruzione nel settore pubblico ove è prevista tale figura, come pure nella ipotesi di condivisione del canale e della sua gestione tra comuni diversi dai capoluoghi di provincia.

Modalità di segnalazione

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

- In forma scritta
- In forma orale

o Attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale
o Mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante

Nel caso di segnalazione presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nel paragrafo "Gestione" essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Compiti del gestore

I compiti del gestore del canale di segnalazione interna sono regolati dall'Art. 5 del D.Lgs n.24.

La persona, l'ufficio, il soggetto esterno o il responsabile della prevenzione a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione devono:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, 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 ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro
- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo.

7 Canali di segnalazione esterna

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna.

L'Art.6 del D.Lgs n.24, qualora la persona segnalante vuole utilizzare il canale di segnalazione esterna, ne definisce le seguenti condizioni:

- La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

o Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'Art. 4 del D.Lgs n.24

o La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n.24e la stessa non ha avuto seguito

o La persona 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

o La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Attivazione

L'Art.7 del D.Lgs n.24 demanda all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) l'attivazione del canale di segnalazione esterna (a cui può fare riferimento la persona che non può utilizzare il canale di segnalazione interno a seguito di una delle condizioni

precedentemente citate) con le stesse caratteristiche che si chiedono ai canali di segnalazione interni:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione
- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione

La suddetta garanzia può essere ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia. I contenuti dei documenti "cifrati" (per i quali è stata impiegata la crittografia) sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi dalla segnalazione esterna o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo

Gestione e compiti

Le modalità di gestione del canale di segnalazione esterna da parte dell'ANAC sono regolate dall'Art. 8 del D.Lgs n.24.

Il personale designato e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna provvede a svolgere le seguenti attività:

- fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché' sulle misure di protezione previste per la persona segnalante
- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti (per violazioni che non rientrano nella propria competenza) o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa

Modalità di segnalazione

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

- In forma scritta tramite la piattaforma informatica
- In forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale
- Mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante

Nel caso di segnalazione presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC essa deve essere trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante

Note su attività ANAC

Per violazioni che non rientrano nella propria competenza l'ANAC dispone l'inoltro alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

L'autorità amministrativa competente svolge le stesse attività che abbiamo registrato per il personale designato per la gestione del canale di segnalazione esterna garantendo la stessa riservatezza, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, sull'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC trasmette annualmente alla Commissione europea le seguenti informazioni:

- Il numero di segnalazioni esterne ricevute
- Il numero e i tipi di procedimenti avviati a seguito delle segnalazioni esterne ricevute e relativo esito
- Se accertati, i danni finanziari conseguenza delle violazioni oggetto di segnalazione esterna, nonché gli importi recuperati a seguito dell'esito dei procedimenti avviati.

In caso di significativo afflusso di segnalazioni esterne, l'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno ad oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procede alla loro archiviazione.

Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC

L'Art.9 del D.Lgs n.24 contiene le informazioni riportate sul sito dell'ANAC utili per le persone segnalanti

- L'illustrazione delle misure di protezione previste per la persona segnalante
- I propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata
- Le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna
- L'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall'articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018
- Le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna

• L'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

8 Divulgazione pubblica

Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica

L'Art.15 del D.Lgs n.24 recita che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

• La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni

• La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

• La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia. La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni che prima non erano note al grande pubblico sono presentate o divulgate volentieri alla popolazione.

La divulgazione pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

9 Tabella riassuntiva- Settore pubblico e privato - Oggetto e canale di segnalazione

Alla luce di quanto esposto sin ad ora elenchiamo una tabella riassuntiva divisa per settori di segnalazione

Settore pubblico	
Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del diritto interno (come elencate al punto 2) Violazioni del diritto UE (come elencate al punto 2)	**Mezzo di segnalazione:** Canale interno Canale esterno Divulgazione pubblica

Settore privato - Ente con adozione Modello 231/01 e meno di 50 lavoratori	
Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del D.Lgs.231/01	**Mezzo di segnalazione:** Canale interno

Settore privato-Ente con adozione Modello 231/01 e una media di almeno 50 lavoratori	
Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del D.Lgs.231/01 **Mezzo di segnalazione:** Canale interno	**Oggetto delle segnalazioni:** Violazioni del diritto UE **Mezzo di segnalazione:** Canale interno, Canale esterno, Divulgazione pubblica

Settore privato- Ente con una media di almeno 50 lavoratori o che opera nei settori sensibili
Oggetto delle segnalazioni: Violazioni del diritto UE **Mezzo di segnalazione:** Canale interno, Canale esterno, Divulgazione pubblica *Nota. Per i settori sensibili come prodotti e mercati finanziari, tutela dell'ambiente, trasporti, etc. il numero dei dipendenti non è influente*

Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

1. Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
2. Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
3. Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
4. Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
5. L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
6. L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
7. Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

10 Obblighi di riservatezza

L’Art. 12 del D.Lgs n.24 “Obbligo di riservatezza “ impone regole ben precise per coloro che ricevono e gestiscono le segnalazioni e nei vari ambiti della gestione delle stesse che sono:

- 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 ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196
- Nell'ambito del procedimento penale, l’identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria
- Nell'ambito del 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
- È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta
- I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante
- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- Ferma la previsione dei punti precedenti, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti

11 Trattamento dei dati personali

L’Art.13 del D.Lgs n.24 ” Trattamento dei dati personali “ stabilisce che:

• I titolari di trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono i soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione
• Nella condivisione delle risorse del canale di segnalazione interna devono essere determinate le rispettive responsabilità, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento(UE) 2016/679 in merito:
o All'esercizio dei diritti dell'interessato
o Ai ruoli e i rapporti dei contitolari con gli interessati
• Devono essere applicate idonee misure tecniche e organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati quali:
o L' accesso illegale
o La rilevazione non autorizzata
o La modifica non autorizzata
o La perdita accidentale
o La distruzione volontaria
o Il trafugamento per fini impropri

Nella specifica dell'art. 13 troviamo che:
• Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725
• 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 diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
• I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, 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 decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà' degli interessati.
• I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del D.Lgs n.24 (condivisione del canale) , determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

• I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e 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 decreto legislativo n. 51 del 2018.

12 Conservazione della documentazione

L' Art. 14 del D.Lgs n.24 "Conservazione della documentazione" detta le condizioni per una corretta gestione della documentazione inerente alle segnalazioni :

• 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 D.Lgs n.24 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

• 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

• 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

• 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

13 Misure di protezione

Condizioni per la protezione

L'Art. 16 del D.Lgs n.24 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" stabilisce che per i segnalanti sono previste misure di protezione quando ricorrono le seguenti condizioni:

• al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'Art.1 del D.Lgs n.24

• la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nelle modalità trattate per le segnalazioni interne ed esterne
• i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione
• salvo quanto previsto dall'Art. 20 (limitazioni della responsabilità), 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare
• La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 (Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna)

Le misure di protezione consistono in:
• Divieto di ritorsione
• Misure di sostegno
• Protezione dalle ritorsioni
• Limitazioni delle responsabilità.

14 Divieto di ritorsione

L'Art. 17 "Divieto di ritorsione", che è una misura di protezione stabilisce che :
• Gli enti o le persone legittimate a segnalare eventuali violazioni non possono subire alcuna ritorsione
• Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone legittimate a segnalare, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere
• In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone legittimate a segnalare, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni:
• 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 a 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.

15 Tutela della persona

La tutela delle persone segnalanti e a quali enti o soggetti coinvolti nella segnalazione essa viene estesa è descritta all'Art. 3 comma 4 e 5 del D.Lgs n.24 .

Al comma 4 viene specificato che la tutela delle persone legittimate a segnalare si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali

b) durante il periodo di prova

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

Al comma 5 il legislatore chiarisce a chi sono estese le misure di protezione e precisamente:

Fermo quanto previsto nell'articolo 17 (Divieto di ritorsione) commi 2 e 3, le misure di protezione si applicano anche:

a) ai facilitatori

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

16 Misure di sostegno

Nell'Art. 18 del D.Lgs n.24 vengono indicate le misure di sostegno fornite dal terzo settore consistenti in servizi gratuiti.

- È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC
- Le misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore 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
- L'autorità giudiziaria ovvero l'autorità amministrativa cui la persona segnalante si è rivolta al fine di ottenere protezione dalle ritorsioni può richiedere all'ANAC informazioni e documenti in ordine alle segnalazioni eventualmente presentate. Nei procedimenti dinanzi all'autorità giudiziaria, si osservano le forme di cui agli articoli 210 e seguenti del codice di procedura civile, nonche' di cui all'articolo 63, comma 2, del codice del processo amministrativo di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 10.

17 Protezione dalle ritorsioni

Art. 19 "Protezione dalle ritorsioni" di cui elenco al punto 14 (Divieto di ritorsione)

- Gli enti e le persone di soggetti pubblici e privati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza
- Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D. Lgs n.24. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro
- Gli atti assunti in violazione dell'Art.17 (divieto di ritorsione) sono nulli. Le persone soggetti pubblici e privati che siano state licenziate a causa della segnalazione, della

divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore

- 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'Art. 17 (divieto di ritorsione) e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

18 Limitazioni della responsabilità

Art. 20 Limitazioni della responsabilità.

- Non è punibile l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'Art. 1, comma 3 (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) , o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, 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 ai sensi dell'Art.16 (Condizioni per la protezione della persona segnalante)
- Quando ricorrono le ipotesi di cui al punto precedente è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
- Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse
- In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione

19 Sanzioni

Art. 21 " Sanzioni".

Fermi restando gli altri profili di responsabilità l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- 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
- 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 Artt. 4 e 5 del D.Lgs n.24 (Canali di segnalazione interna e Gestione del canale di

segnalazione interna), nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

- Da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del D.Lgs n.24, 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
- I soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs.231/01, e adottano modelli di organizzazione e gestione prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'Art. 6, comma 2, lettera e),dello stesso decreto 231, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti suddetti.

20 Abrogazioni di norme

Con Art. 23 " Abrogazioni di norme" sono abrogate le seguenti disposizioni:

- L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165

(Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)

- L'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231

(Comma 2-ter 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). (Comma 2-quater Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa).

- L'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179

(Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale).

Una lettura oculata della disciplina in commento, nonché, in particolare, della scelta operata dal legislatore di collocare la disciplina "privata" del whistleblowing proprio nel quadro della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 23/01, avvalora l'idea, già espressa dalla letteratura di settore, secondo cui sarà proprio l'Organismo di Vigilanza a dover rivestire il ruolo di responsabile della procedura, nonché di "terminale" ultimo delle segnalazioni effettuate dai whistleblower "231". Come noto, infatti, l'OdV è già destinatario di flussi informativi aventi a oggetto le risultanze periodiche dell'attività di controllo inerenti l'efficace attuazione del Modello, nonché delle relative "anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili" da parte delle funzioni aziendali. Indirizzare all'OdV il "flusso informativo" costituito dalle segnalazioni effettuate dal whistleblower, dunque, sembra essere del tutto in linea con l'impianto del Decreto 231. Fatti salvi gli obblighi di legge, l'organo deputato alla ricezione

di una segnalazione, nel caso specifico l'Organismo di Vigilanza, deve osservare la massima riservatezza al fine di tutelare da un lato l'identità del segnalante, affinché non subisca ritorsioni, e dall'altra la reputazione dei soggetti segnalati, poiché quanto riportato potrebbe non corrispondere al vero. Difatti, qualora la segnalazione non sia stata fatta in buona fede, il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare, al termine del quale potranno essere inflitte le misure sanzionatorie in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi.

Modalità di segnalazione interna di Land s.r.l.

A norma del d.lgs 24/23 i soggetti del settore privato dispongono, di poteri e di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico. Il decreto, inoltre, differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati.
Ne risulta un quadro eterogeneo in termini di possibilità, sia sotto il profilo dell'oggetto delle segnalazioni che sotto il profilo dei canali di cui i soggetti tutelati dispongono per segnalare, divulgare e denunciare.
È fondamentale, pertanto, che tali soggetti operino nel pieno rispetto dei presupposti individuati dal legislatore e che gli enti mettano a disposizione dei potenziali segnalanti chiare informazioni al riguardo.
Land s.r.l. rientra tra gli enti che hanno adottato un Modello ai sensi del d.lgs 231/01 e che, secondo quanto stabilito anche dalle Linee Guida ANAC, ha una media di meno di 50 lavoratori[1]. Pertanto allo stato, è richiesta l'istituzione e l'attivazione di un canale interno per le violazioni concernenti il d.lgs 231/01 e il Codice Etico.
Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Il sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e canali alternativi di comunicazione e segnalazione. La gestione delle segnalazioni è affidata all'Avv. Federico Russo, Organismo di Vigilanza monocratico di Land S.r.l., espressamente incaricato dalla Società dello svolgimento delle funzioni di gestore delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023. Il gestore opera nel rispetto dei requisiti di autonomia, imparzialità e riservatezza, assicurando la tutela dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle altre persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Land S.r.l. mette a disposizione dei soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni un apposito modulo disponibile anche nelle intranet aziendale, le relative istruzioni e l'informativa sul trattamento dei dati personali. In conformità al D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC, adottate con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, come successivamente modificate e integrate, nonché con deliberazione n. 48 del 26 novembre 2025, al segnalante è garantita la scelta tra diverse modalità di segnalazione interna.

Di seguito le modalità adottate:

[1] *Secondo le recenti Linee Guida ANAC ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati Inps) al 31.12 dell'anno solare precedente a quello in corso,* ***contenuto nelle visure camerali.***

1.In forma scritta

mediante busta chiusa e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata all'avv. Federico Russo, Gestore delle segnalazioni Whistleblowing di Land S.r.l. c/o Studio Legale Associato Piazza Trasimeno n. 6 00198 Roma

La segnalazione dovrà essere 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 essere inserite in una terza busta chiusa, recante all'esterno la dicitura RISERVATA – AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).Tali segnalazioni verranno trattate alla stregua delle segnalazioni non anonime..

2. In forma orale

Mediante contatto telefonico con il gestore delle segnalazioni whistleblowing, Avv. Federico Russo, al numero +393478573396, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione orale è documentata secondo le modalità previste dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, assicurando la riservatezza delle informazioni acquisite e la possibilità per la persona segnalante di verificare, rettificare e confermare il contenuto della relativa documentazione.

Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni.

Il gestore delle segnalazioni whistleblowing, individuato nell'Avv. Federico Russo, che esercita altresì le funzioni di Organismo di Vigilanza monocratico della Società, è tenuto, nello svolgimento dello specifico incarico, a:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, 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 ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro
- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.
Ad esempio:
o manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
o accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.
Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, L'ODV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.
All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante.
Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Ciò premesso, occorre evidenziare che, per poter dare corretto "seguito" alla segnalazione, è opportuno anzitutto, come già detto, vagliarne l'ammissibilità. Ad avviso dell'Autorità, spetta poi a chi gestisce la segnalazione compiere una prima imparziale delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione.
Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro

supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.
Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.
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.
Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.
Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.
Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, l'A.U. presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone l'Organismo di Vigilanza.
L'Organismo di Vigilanza informerà il segnalante dell'esito della segnalazione entro 15 giorni dal ricevimento delle relative comunicazioni da parte dell'Amministratore Unico.

Iniziative di sensibilizzazione.

Land s.r.l., su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura mediante divulgazione via email della presente rivolta a tutti i destinatari.

Revisione periodica della presente procedura.

La presente procedura può essere oggetto di revisione periodica, a seguito di confronto con uffici o dipendenti della Società e con le organizzazioni sindacali oppure a seguito di modifiche alla normativa di riferimento.

Modulo per la segnalazione di condotte illecite e violazioni rilevanti ai fini del decreto d.lgs. n. 231/01 e del Modello di Organizzazione gestione e controllo redatto ai fini del d.lgs. n. 231/01. Whistleblowing

La scelta di compilare tutti o alcuni dei campi del presente modulo è **FACOLTATIVA**

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE (nel caso di segnalazione non anonima):

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE:

SEDE DI SERVIZIO:

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:

gg/mm/aaaa

LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:
≥ UFFICIO
(indicare denominazione e ubicazione della struttura)

≥ ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO:
(indicare luogo ed indirizzo)

NATURA DELLE AZIONI/OMISSIONI COMMESSE O TENTATE:

≥ rilevanti ai fini del decreto dlgs n. 231/01;
≥ violazioni del Modello 231/01;
≥ violazione del Codice Etico aziendale e delle Linee di Condotta;

DESCRIZIONE DEL FATTO: (CONDOTTA ED EVENTO):

AUTORE/I DEL FATTO:

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO:

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (in caso di segnalazioni nominative/in chiaro allegare documento di riconoscimento):

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Nota. Il presente modello vuole essere una guida cartacea per il segnalante per agevolarlo nella trasmissione attraverso il canale di segnalazione da lui scelto

GESTIONE SEGNALAZIONE INTERNA		
COGNOME E NOME DEL SEGNALANTE	**DATA**	
È stata rilasciata alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione?	**SI** ☐	**NO** ☐
È stato mantenuto un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni?	**SI** ☐	**NO** ☐
È stato dato diligente seguito alla segnalazione ricevuta?	**SI** ☐	**NO** ☐
È stato fornito 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?	**SI** ☐	**NO** ☐

Sono state messe a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne? Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonche' accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro	**SI** ☐	**NO** ☐
Sono state pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo?	**SI** ☐	**NO** ☐

REGISTRAZIONE SEGNALAZIONI					
COGNOME E NOME DEL SEGNALANTE	**DATA SEGNALAZIONE**	**MODALITÀ SEGNALAZIONE**	**SOGGETTO CHE HA RICEVUTO LA SSEGNALAZIONE**	**GRADO DI RILEVANZA SEGNALAZIONE [2]**	**ESITO DELLE INDAGINI**

[2] grado di rilevanza della segnalazione ALTO-MEDIO-BASSO

Istruzioni per Segnalazione delle violazioni per Land. S.r.l.

L'organizzazione, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

1. Il modulo per la segnalazione, come supporto cartaceo;
2. Le istruzioni per la segnalazione;
3. L'informativa per la privacy.

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile nell'intranet aziendale ove sono altresì pubblicate le modalità di invio delle segnalazioni.

Canali e modalità di segnalazione

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere inviata:

Con canali di segnalazione interna

In forma scritta con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata all'Avv. Fedrico Russo, Gestore delle segnalazioni whistleblowing di Land s.r.l. c/o Studio Legale Associato Piazza Trasimeno n. 6 00198 Roma: 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 allGestore delle segnalazioni Whistleblowing di Land S.r.l."). La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore**.**
In forma orale mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante attraverso il numero diretto dell'vv. Federico Russo +393478573396
La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.
L'Organizzazione pertanto, ha predisposto più canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione presentata

Elementi utili da fornire nella segnalazione

Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.
Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Misure di protezione per il segnalante

1. Divieto di ritorsione
2. Misure di sostegno
3. Protezione dalle ritorsioni
4. Limitazioni delle responsabilità

Fasi della vita lavorativa in cui si può segnalare

Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali
Durante il periodo di prova
Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso

Estensione delle tutele

In caso di segnalazione oltre che al segnalante le tutele sono estese:

1. Ai facilitatori
2. Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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
3. Ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
4. Agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici