

# PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

## PREMESSA

Il Decreto Legislativo n.24/2023 costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di *whistleblowing*, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n.179/2017 per il settore pubblico e dal decreto legislativo n. 231/2001 per il privato.

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n.24/2023, è l'Attuazione della Direttiva UE n.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.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare:

- tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni;
- lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

la nuova disciplina affida un ruolo centrale all'A.N.AC. che assume le vesti di **Autorità Nazionale per il Whistleblowing**, con competenza anche per il settore privato.

Come previsto dall'art.10 del decreto, l'ANAC ha predisposto le Linee guida con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, il cui obiettivo è quello di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

Nel mese di dicembre 2025, l'ANAC ha pubblicato due nuove Linee Guida in materia di whistleblowing:

- sulla gestione del canale interno di segnalazione (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025)
- e sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Delibera n. 479 del 26 novembre 2025),

in coordinamento con le precedenti linee guida adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Tali interventi si inseriscono a distanza di quasi tre anni dall'entrata in vigore del decreto whistleblowing (d.lgs. n. 24/2023), che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 in materia di segnalazione di illeciti.

Le nuove Linee Guida sulla gestione dei canali interni di segnalazione non sostituiscono né modificano le precedenti (Delibera n. 311/2023), ma le integrano con l'obiettivo di armonizzare le pratiche operative, garantire maggiore coerenza interpretativa e rafforzare l'efficacia delle tutele del whistleblower. Esse contribuiscono a ridefinire il ruolo del whistleblowing all'interno dell'assetto organizzativo degli enti, qualificandolo sempre più come un presidio strutturale di prevenzione degli illeciti e di tutela dell'integrità aziendale, con rilevanti implicazioni in termini di assetti organizzativi, modelli di controllo e responsabilità degli organi di vertice.

\*\*\*

L'atto organizzativo (procedura) deve indicare<sup>1</sup>:

- compiti e poteri del soggetto destinatario delle segnalazioni;
- le modalità per il ricevimento delle segnalazioni;
- il processo di gestione delle segnalazioni;
- l'avvenuto coinvolgimento delle organizzazioni sindacali;
- le ipotesi di conflitto di interessi in cui il gestore può trovarsi nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria;
- un soggetto che sostituisce il gestore nel caso in cui quest'ultimo sia assente o versi in una situazione di conflitto di interessi;
- l'eventuale struttura di supporto al gestore;
- la scelta dell'ente di condividere/esternalizzare il canale di segnalazione interno (per i gruppi di imprese);
- la procedura di raccordo tra Odv e gestore (nel caso in cui l'ente individui nel gestore un soggetto diverso dall'Odv).

La procedura (atto organizzativo) deve avere adeguata visibilità, pertanto, deve essere<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Cfr. doc. Assonime 20.04.2026

<sup>2</sup> Cfr. linee guida Anac 478/2025 e doc. Assonime 20.04.2026

- inviata al personale tramite i canali di comunicazione interna;
- pubblicato sul sito della Società, in una sezione dedicata e facilmente raggiungibile;
- trasmesso ai fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali;
- la Società assicura un'adeguata informativa sulle misure di sostegno offerte dagli Enti del Terzo settore (di seguito ETS), l'elenco degli enti è contenuto sul sito di Anac

# INDICE

1. CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE?
2. CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE?
3. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI?
4. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI
5. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
6. RISERVATEZZA E ANONIMATO
7. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI
8. TUTELE E PROTEZIONI
9. SANZIONI
10. CANALI ESTERNI
11. IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## 1. CHI PUÒ SEGNALARE ATTRAVERSO I SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE?

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi<sup>3</sup>
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

---

<sup>3</sup> Cfr Linee guida Anac 12.07.2023 "Il decreto fa anche riferimento a lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate."

## 2. CHE TIPO DI ILLECITO PUÒ ESSERE CONSIDERATO NELLE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE?

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito, ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili,
- possono riguardare i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato d.lgs. n. 231/2001, violazioni del codice etico<sup>4</sup>;
- violazioni della normativa U.E. in particolare riferiti ai settori dei: contratti pubblici, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio, tutela dell'ambiente, sicurezza dei trasporti, conformità dei prodotti

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure della Società, sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose.

---

<sup>4</sup> Cfr doc. Assonime 20.04.2026 Le segnalazioni whistleblowing non riguardano esclusivamente illeciti in senso stretto, ma comprendono anche comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono anche in condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOG231. Poiché il codice etico costituisce parte integrante del modello 231, la sua violazione non si esaurisce in una mera irregolarità formale, ma può incidere sull'efficacia complessiva del sistema di prevenzione dei rischi adottato dall'ente

### 3. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI?

La gestione delle segnalazioni può essere affidata nel settore privato ad una persona o ad un ufficio dedicato interno all'ente o ad un soggetto esterno all'ente.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'OdV (Organismo di Vigilanza).

Il responsabile whistleblowing, o l'ufficio whistleblowing ove nominato, riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Le attività del gestore sono:

- A. **avviso di accertamento della segnalazione:** il gestore deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della stessa. Tale avviso non implica alcuna valutazione sui contenuti della segnalazione, ma assume carattere puramente informativo nei confronti del segnalante rispetto alla ricezione e presa in carico della segnalazione. L'avviso di ricevimento viene trasmesso con piattaforma informatica.
- B. **esame preliminare della segnalazione ricevuta:** il gestore è tenuto a verificare che la segnalazione presenti i presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dal Decreto whistleblowing. Nel caso in cui tali requisiti manchino e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come whistleblowing, il gestore deve trasmetterla al soggetto/ufficio competente che la tratterà, se previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante. Se, invece, la segnalazione rispetta i requisiti previsti dalla normativa, il gestore è tenuto a valutare che quest'ultima: i) si basi su fatti sufficientemente precisi; ii) contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione; iii) indichi le generalità della persona coinvolta, se conosciute, o altri elementi che consentano di identificarla
- C. **istruttoria e accertamento della segnalazione:** tale fase consiste nell'effettuare tutte le opportune verifiche, analisi e valutazione circa la fondatezza dei fatti segnalati;
- D. **riscontro alla persona segnalante entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento:** il gestore è tenuto Il gestore è tenuto a comunicare al segnalante gli esiti dell'istruttoria: archiviazione/trasmisione ai soggetti competenti per i provvedimenti con l'indicazione, in tal caso, di una valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione, ossia una valutazione preliminare di plausibilità della stessa

- E. **conservazione della documentazione inerente alla segnalazione e cancellazione:** il gestore, concluse le attività di gestione della segnalazione, deve cancellare sia la segnalazione stessa sia la relativa documentazione, al massimo 5 anni dopo la comunicazione alla persona segnalante dell'esito finale della procedura.

Con riferimento al punto D) il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- Correzione di processi interni
- Avvio di un procedimento disciplinare
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- Archiviazione per mancanza di evidenze

Se la segnalazione viene contestualmente inviata a più soggetti, tutti interni alla Società, quest'ultima deve essere considerata come una segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente. I soggetti che ricevono tali segnalazioni dovranno trasmetterle, entro 7 giorni dal ricevimento, alla persona competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. La segnalazione si classifica come whistleblowing solo se il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia o se tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, in alternativa si considera come una segnalazione ordinaria.

Se, invece, la segnalazione viene inviata, oltre che al soggetto interno competente, anche a soggetti esterni all'ente, occorre valutare se si tratti di una divulgazione pubblica, chiedendo chiarimenti al segnalante.

#### Rapporto tra il gestore della segnalazione e l'organo di indirizzo

Il gestore invia dei report, anche anonimizzati e non relativi alla singola segnalazione, anche solo una volta l'anno. Si tratta di una reportistica aggregata.

#### 4. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

L'art. 4, comma 3, del Decreto whistleblowing prevede che "le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale".

La normativa prevede, dunque, la possibilità di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.

Il Decreto whistleblowing impone all'ente di istituire un canale di segnalazione interno avente entrambe le modalità.

Si precisa che la Società adotta un unico canale (sia in forma scritta che orale) idoneo a ricevere tutte le segnalazioni del Decreto whistleblowing, incluse quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, evitando, in tal modo, confusione e duplicazioni.

Se l'incarico di gestore viene affidato all'Odv, egli è tenuto a ricevere entrambe le segnalazioni.

##### Forma scritta

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

##### Forma orale

La segnalazione può essere effettuata con un incontro diretto solo su richiesta del segnalante e deve svolgersi entro un termine ragionevole (di regola entro 10 giorni), in luogo interno o esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della segnalazione. Tale segnalazione è tracciata dal gestore mediante registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto, previo consenso della persona segnalante, oppure, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, il gestore redige un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante.

## **5. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

In caso di segnalazione in forma scritta, entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti. In caso di segnalazione in forma orale, entro 10 giorni, il soggetto gestore incontra il segnalante solo su richiesta dello stesso in luogo interno o esterno alla sede dell'ente, garantendo la riservatezza della segnalazione.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

## 6. RISERVATEZZA E ANONIMATO

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza.

Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

### Il segnalato

Il decreto prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata.

Alla persona segnalata, l'art. 12, co. 9, del d.lgs. 24/2023 riconosce la possibilità di essere sentito, la normativa non riconosce però al segnalato il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda; tale diritto, infatti, è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

D'altro canto, il riconoscimento del diritto del segnalato ad essere sempre e comunque informato della segnalazione interna e/o esterna, oltre a non avere un chiaro appiglio normativo, rischierebbe di compromettere lo svolgimento dell'attività istruttoria con particolare riferimento alle successive/eventuali indagini penali.

### Altri soggetti a cui è garantita la riservatezza

- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

La ratio della disciplina va individuata nell'esigenza di salvaguardare i diritti di soggetti che, per effetto della segnalazione, potrebbero subire danni alla loro reputazione o altre conseguenze negative ancor prima che venga dimostrata l'estraneità o meno degli stessi ai fatti segnalati<sup>5</sup>.

### Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono considerate ordinarie quindi non sono trattate come whistleblowing, ad ogni modo le segnalazioni anonime non circostanziate non possono mai essere considerate segnalazioni whistleblowing.

Nel caso di segnalazione anonima, la Società è, comunque, tenuta a registrare la segnalazione e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

---

<sup>5</sup> Si pensi, ad esempio, al caso in cui il CEO di un'azienda si ritrovi ad essere una persona segnalata. Il disvelamento dell'identità di quest'ultimo comporterebbe un danno notevole sia al soggetto – in termini di credibilità e affidabilità - sia all'azienda che, oltre al danno reputazionale potrebbe subire anche conseguenze negative dal punto di vista economico

## 7. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi.

In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Tutte le informazioni contenute in una segnalazione, compresi tutti i dati personali contenuti nella stessa, debbano essere trattati in modo organico garantendo i massimi standard di riservatezza e senza segregare alcuni dati rispetto ad altri, per diversi motivi: il primo è che la legge prevede di garantire "la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione"; il secondo è che il ricevente deve considerare tutte queste informazioni in modo organico per poter procedere a un accertamento completo che non esponga, anche involontariamente, alcun soggetto; il terzo è il consenso del segnalante e la fiducia riposta nel ricevente da parte dello stesso, perché il segnalante, se non diversamente espresso, confida che il ricevente si adopererà in modo particolare per tutelarlo durante le attività di accertamento.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione 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.

## 8. TUTELE E PROTEZIONI

### Segnalato

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

### Segnalante e soggetti menzionati nella segnalazione

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

Possibili ritorsioni:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;

- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

#### Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

- A. Il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- B. La segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- C. E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- D. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

## 9. SANZIONI

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'ANAC in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. In tal caso si applica con principio di proporzionalità una sanzione che consiste nella multa o sospensione e nei casi più gravi può arrivare all'espulsione<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Si rinvia anche al sistema disciplinare

## 10. CANALI ESTERNI

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'ANAC.

La persona segnalante può segnalare esternamente all'ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'ANAC sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC.

Nel caso di:

- di conflitto di interessi, nel caso in cui il gestore sia allo stesso tempo persona coinvolta nell'ambito della segnalazione;
- assenza temporanea del Gestore (superiore a 30 gg),

non è previsto un sostituto interno, è invece ammesso il ricorso alla segnalazione esterna ricorrendo al canale di Anac.

## 11. IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

L'art. 4, comma 1, del Decreto whistleblowing prevede che "i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali (...) attivano (...) propri canali di segnalazione".

Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nell'implementazione del sistema whistleblowing si inserisce in un più ampio contesto di evoluzione della governance di impresa, nel quale viene progressivamente riconosciuto un ruolo sempre più rilevante agli stakeholders e, in particolare, ai Lavoratori.

L'informativa alle organizzazioni sindacali deve essere trasmessa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo o del modello di organizzazione e gestione di cui al d.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "MOG231") per la parte relativa alla disciplina del whistleblowing, per consentire un'adeguata valutazione delle eventuali osservazioni formulate le considerazioni eventualmente formulate. A tal fine, deve essere previsto un termine congruo e indicata la disponibilità a un possibile incontro, se richiesto.

L'ANAC ha precisato che:

- nel caso in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o una rappresentanza sindacale unitaria (RSU), il sindacato deve essere individuato in tali rappresentanze. In presenza di più RSU è auspicabile una forma di coordinamento per agevolare adempimenti informativi;
- nell'ipotesi di imprese prive di RSA o RSU, le rappresentanze sindacali devono essere individuate nelle corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.