

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 1 di 13

Procedura di Gestione – Sistema 231

P. 2.14

“LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING”

rev.	data	motivo della revisione	Approvazione CDA	Presa visione OdV
1	01.12.2023	Seconda emissione	Alberto Paglialunga Bianco Raffaele Bianco Maurizio Domenico Giuri Stefano Voltolina Giovanna	Alessandro Bidetti Laura De Carlo

1. Scopo della procedura

Scopo della presente procedura è quello di analizzare il fenomeno del “WHISTLEBLOWING” all’interno della realtà aziendale, definire le modalità di segnalazione di eventuali illeciti e garantire l’obbligo di riservatezza in capo al segnalante.

Lo strumento del Whistleblowing consente di segnalare illeciti ed irregolarità commessi da altri dipendenti o soggetti terzi che operino nell’assetto organizzativo dell’azienda o dell’ente pubblico; il segnalante, dal canto suo, è colui che durante l’espletamento dell’attività lavorativa viene a conoscenza della commissione di un reato o di altra irregolarità che possa danneggiare l’immagine

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 2 di 13

dell'azienda o, ancor più grave, cagionare rischi per la sicurezza e la salute di clienti, fornitori o dipendenti.

Da ciò scaturisce la necessità di effettuare la segnalazione informando gli organi competenti, con la garanzia dell'anonimato e della tutela della riservatezza in ordine alla menzione effettuata.

Ogni realtà aziendale, anche al fine di tenere sotto controllo e diminuire il rischio di danni patrimoniali, reputazionali e di eventuali sanzioni, è tenuta ad implementare all'interno del proprio sistema di gestione lo strumento del Whistleblowing predisponendo efficaci strumenti e criteri di segnalazione interni o esterni all'azienda stessa.

Ed infatti, garantire la possibilità di riportare internamente illeciti e sospetti consente alle aziende di **identificare e gestire il rischio tempestivamente, limitando i danni finanziari e reputazionali.**

2 . Modifiche introdotte dal D.lgs. 10 Marzo 2023 n. 24

La recente normativa nazionale in materia di whistleblowing, prevista e dettata dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato.

La nuova disciplina, tra obblighi e tutele, prevede l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

Il D.lgs. 10 Marzo 2023 n. 24, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, ha apportato importanti e rilevanti sostanziali modifiche alla disciplina del Whistleblowing preesistente.

La Direttiva fornisce indicazioni fondamentali in merito all'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo, alle modalità di segnalazione e alle condizioni di protezione del segnalante.

Ecco le più importanti novità introdotte in materia:

Ambito di applicazione oggettivo

L'AMBITO DI APPLICAZIONE della normativa in oggetto comprende tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 3 di 13

dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato;

In particolare, l'ambito di applicazione oggettivo è esteso a tutti i casi in cui vengano segnalate violazioni del diritto dell'Unione, definite come atti od omissioni illecite ovvero che vanificano l'oggetto e le finalità di norme dell'Unione relative a specifici 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;
- Violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 TFUE;
- Violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2 TFUE, comprese violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
- Ambito di applicazione soggettivo

Per quanto attiene all'ambito di applicazione soggettivo, il whistleblower è definito come la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

Nello specifico, rientrano tra i segnalanti tutelati dalla direttiva le persone aventi la qualifica di "lavoratori" ai sensi dell'art. 45 TFUE, ossia le persone che nel settore privato, come in quello

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 4 di 13

pubblico, forniscono, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione.

Per effetto delle modifiche, i soggetti tenuti alla segnalazione risultano essere le IMPRESE che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati, i LAVORATORI SUBORDINATI, i LAVORATORI AUTONOMI, i LIBERI PROFESSIONISTI ed i CONSULENTI, gli AZIONISTI e le PERSONE CON FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE, CONTROLLO, VIGILANZA o RAPPRESENTANZA.

Con riferimento agli enti destinatari della nuova disciplina, il Decreto opera una differenziazione tra "soggetti del settore pubblico" e "soggetti del settore privato"; quanto ai "soggetti del settore privato" il D.lgs. 24/2023 prevede una disciplina più circoscritta, rivolgendosi, in particolare, a:

- enti privati che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di oltre 50 dipendenti ed enti che, a prescindere dalle dimensioni, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione indicati dalla Direttiva (UE) 2019/1937^[3];
- enti privati dotati di un modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

Per quanto riguarda i soggetti appartenenti agli enti privati di cui al n. 1) visto in precedenza, il Decreto dispone che possono essere segnalate esclusivamente le violazioni del diritto dell'Unione Europea, attraverso tutti i canali di segnalazione oggi previsti dal Decreto.

Per quanto attiene, invece, agli enti che adottano un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, il Decreto prevede che:

- nei casi in cui la media dei lavoratori impiegati sia inferiore alle 50 unità, il whistleblower potrà segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo, facendo ricorso al solo canale di segnalazione interno;
- nei casi in cui l'ente abbia una media di lavoratori superiore alle 50 unità, invece, il whistleblower avrà la possibilità di segnalare, oltre alle violazioni contemplate dalla nuova normativa, anche quelle attinenti al diritto dell'Unione Europea; in questo caso, l'ente potrà fare ricorso a tutti i canali di segnalazione di cui al D. Lgs. 24/2023;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 5 di 13

Il Decreto ha introdotto ulteriori modalità attraverso cui il whistleblower può segnalare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza: è stato, infatti, istituito un canale di segnalazione esterna, cui si aggiunge, come *extrema ratio*, lo strumento della divulgazione pubblica.

3. Canali di segnalazione

Individuati l'ambito di applicazione, la finalità e l'importanza dello strumento del Whistleblowing all'interno della realtà aziendale, occorre definire concretamente i canali attraverso i quali effettuare le segnalazioni e portare alla luce eventuali illeciti o violazioni commesse nell'assetto organizzativo; tali strumenti informativi dovranno sempre garantire la riservatezza del segnalante al fine di tutelarlo da eventuali ripercussioni (lavorative e/o personali).

È essenziale che all'interno dell'azienda siano disponibili, comunicati e conosciuti adeguatamente i **canali di segnalazione interni i quali devono essere sicuri e affidabili.**

Il legislatore europeo chiede agli Stati Membri di "incoraggiare la segnalazione mediante canali di segnalazione interni prima di effettuare la segnalazione mediante canali di segnalazione esterni", salvo nel caso in cui:

- Non si ritenga che la segnalazione possa essere gestita efficacemente a "livello interno" e sussiste un rischio di ritorsione,
- È ammissibile una segnalazione diretta ai media in deroga ai canali di whistleblowing.

Per quanto riguarda i canali di segnalazione interna, agli enti, sia del settore pubblico che di quello privato, viene imposta la loro predisposizione, volta a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, che può essere effettuata sia in forma scritta che in forma orale.

I canali per ricevere le segnalazioni devono essere progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché di eventuali terzi citati nella segnalazione.

Al whistleblower deve essere consentito di segnalare per iscritto e di trasmettere le segnalazioni per posta, mediante cassetta per i reclami o piattaforma online o di segnalare oralmente mediante linea telefonica gratuita o altro sistema di messaggistica vocale, o entrambi.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 6 di 13

Inoltre, su richiesta del segnalante deve essere possibile effettuare segnalazioni mediante incontri di persona con i soggetti incaricati.

In base a quanto stabilito dal Decreto, la società dovrà individuare all'interno dell'organizzazione aziendale ed al fine di gestire la segnalazione una persona apposita o, diversamente, potrà assegnare ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o, in alternativa, ad un soggetto esterno la gestione della segnalazione.

Nel caso di ente dotato del modello organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001, inoltre, si richiede che il M.O.G. provveda alla predisposizione di tale canale di segnalazione.

Quanto alla gestione delle segnalazioni interne, la normativa dispone che:

- dopo l'inoltro della segnalazione da parte del whistleblower ed entro sette giorni dalla sua ricezione, l'ente sia tenuto a rilasciargli un avviso di ricevimento;
- il soggetto al quale è affidata la gestione del canale deve poi mantenere le interlocuzioni con il segnalante, dando diligente seguito alla segnalazione e fornendo riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di ricezione della stessa.

Il Decreto, oltre a disciplinare e descrivere i canali di segnalazione interna, ha provveduto ad ampliare i canali a disposizione dei segnalanti, tramite la previsione di un **c.d. canale di segnalazione esterna, predisposto e gestito dall'ANAC;** tale strumento consente di effettuare le segnalazioni in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica o in forma orale, mediante linee telefoniche o strumenti di messaggistica vocale. Su richiesta del whistleblower, è prevista, altresì, la possibilità di effettuare la segnalazione mediante un incontro diretto.

L'accesso al canale esterno dell'ANAC, a norma di legge, è consentito nelle ipotesi in cui:

- il soggetto segnalante operi in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- il soggetto segnalante abbia già effettuato una segnalazione alla quale non è stato dato seguito;

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 7 di 13

- **il soggetto segnalante abbia fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;**
- **il soggetto segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.**

Così come previsto per le segnalazioni interne, anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e di riscontro nei confronti del whistleblower: al segnalante dovrà, infatti, essere dato avviso del ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricevimento e dovrà essere dato seguito, attraverso un'attività istruttoria, alle segnalazioni ricevute, dando riscontro al whistleblower entro tre o sei mesi (a seconda dei casi). Qualora, poi, la segnalazione abbia ad oggetto informazioni che esorbitino le proprie competenze, l'ANAC dovrà provvedere a dare comunicazione della segnalazione all'autorità competente.

La normativa in tema di whistleblowing prevede, da ultimo, la possibilità di segnalare gli illeciti mediante delle **c.d. divulgazioni pubbliche**, vale a dire tramite la stampa, mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica può essere effettuata solo al ricorrere di specifici presupposti, ovvero:

- qualora abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (o direttamente una segnalazione esterna) oppure abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o che la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito.

In riferimento al soggetto che dovrà occuparsi della segnalazione, l'art. 4 co. 5 del D.lgs. 24/2023 indica alternativamente le seguenti possibilità:

- una persona interna all'amministrazione/ente;
- un ufficio dell'amministrazione/ente con personale appositamente dedicato;
- un soggetto esterno.

L'autorità, ferma restando la discrezionalità di ogni ente, suggerisce per il settore privato alcuni possibili soggetti, tra i quali:

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 8 di 13

- organi di internal audit;
- Organismo di Vigilanza ex art. 6 D.lgs. 231/01;
- Comitati etici.

Resta ferma la necessità che il soggetto affidatario dell’incarico possenga le caratteristiche indispensabili per svolgere l’attività richiesta e che assicuri indipendenza e imparzialità.

In conclusione ed alla luce delle nuove disposizioni dettate dalla normativa de quo ed in via interpretativa si ritiene che i soggetti del settore privato:

- se hanno adottato un modello 231, istituiscono **UN SOLO CANALE DI SEGNALEZIONE** conforme all’art. 6 comma 2-bis D.Lgs 231/01;
- se non hanno adottato un modello 231 attivano il canale di segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023.

4. Tutela del segnalante

La disciplina introdotta dal D.lgs. 24/2023 si incentra fortemente e maggiormente rispetto a quella precedente **sulla tutela della riservatezza del segnalante, attraverso la predisposizione di diverse garanzie contro eventuali atti ritorsivi derivanti dalla segnalazione effettuata.**

L’identità della persona del whistleblower, in particolare, non potrà essere rivelata, se non con l’espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Con specifico riferimento alle segnalazioni che abbiano comportato l’instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del *whistleblower* è tutelata nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 c.p.p.: tale disposizione impone l’obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l’indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase.

Sempre in tema di tutela del segnalante, il D.lgs. 24/2023, oltre a confermare le garanzie contro atteggiamenti ritorsivi o discriminatori posti in essere nei confronti del segnalante, già previste dal

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 9 di 13

D.lgs. 165/2001 (per i lavoratori del settore pubblico) e dalla L. 179/2017 (per i lavoratori del settore privato), introduce un'ulteriore forma di tutela per il whistleblower in sede processuale.

In particolare, la novellata disciplina dispone, **in capo al soggetto che avrebbe posto in essere le condotte ritorsive, un'inversione dell'onere probatorio**, imponendogli di dimostrare che le stesse siano state poste in essere per ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia.

Inoltre, viene **esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso i canali di segnalazione previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali**. Ciò, a condizione che vi fosse, al momento della diffusione, il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria per "svelare" la violazione.

È stata, infine, prevista **l'istituzione da parte dell'ANAC di un elenco degli enti del terzo settore che forniscono misure di sostegno per i whistleblower**, espressamente individuate dall'art. 18 del D. Lgs. 24/2023. Tali misure vengono, in particolare, individuate nell'assistenza e nella consulenza 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"*.

Avendo riguardo al soggetto segnalato, il testo definitivo del Decreto attribuisce a tale soggetto una tutela ben più limitata, riconoscendogli solo la possibilità di essere sentito, anche attraverso la produzione di osservazioni e di documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna svolta dal soggetto competente.

La gestione delle segnalazioni comporta necessariamente un'attività di trattamento di dati personali, in merito al quale l'art. 13 del decreto stabilisce che debba essere effettuata in conformità ai principi vigenti in materia tra cui le norme di cui al GDPR.

Il legislatore ha altresì precisato che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non vanno raccolti o, se raccolti accidentalmente, vanno cancellati immediatamente.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 10 di 13

5. Procedura di segnalazione interna

In riferimento al MOGC 231 adottato dalla società, si prevede la seguente procedura di segnalazione interna:

- L'Organismo di Vigilanza viene individuato come il soggetto destinatario delle segnalazioni;
 - Il MOGC 231 individua quali canali di segnalazione i seguenti:
 - Urna appositamente collocata all'interno dell'azienda e la cui visione è riservata esclusivamente all'Odv;
 - Email diretta all'Odv, all'indirizzo **odv-abidetti@deghi.it**.
- 3) L'Odv, ricevuta la segnalazione, si attiva tempestivamente nel termine di sette giorni al fine di verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, anche attraverso indagini interne, richiesta di chiarimenti direttamente al segnalante, ispezioni e accessi documentali mirati;
 - 4) L'Odv, compiuta la propria istruttoria nei termini di legge (3 mesi), informa gli organi amministrativi circa le disposizioni e le prescrizioni oggetto di violazione, suggerendo eventuali azioni correttive e l'adozione di provvedimenti sanzionatori e disciplinari;
 - 5) L'Odv può proporre anche l'adozione di una misura premiale a favore del soggetto segnalante;
 - 6) In riferimento alle segnalazioni anonime, l'Odv avvierà in ogni caso i propri accertamenti e riferirà direttamente agli organi amministrativi.

Per quanto riguarda l'archiviazione e la tenuta delle informazioni oggetto di segnalazione da parte dell'Odv, si rinvia a quanto espressamente disciplinato al paragrafo 7.

6. Trattamento Sanzionatorio

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 11 di 13

Nel caso in cui la violazione abbia ad oggetto specifiche disposizioni del MOGC 231 adottato dalla società, L'Odv ne informa tempestivamente gli organi di amministrazione proponendo l'applicazione di sanzioni così come previste dalla P. 1.7 "SISTEMA DISCIPLINARE" adottato dalla società che di seguito si elencano:

VIOLAZIONI LAVORATORI:

Nel caso in cui il lavoratore dipendente abbia effettuato segnalazioni infondate (WHISTLEBLOWING) non veritiere si applica a questi la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di giorni 3 (Vedi P. 1.7 art.7 SISTEMA DISCIPLINARE).

VIOLAZIONI DIRIGENTI:

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto alle segnalazioni del WHISTLEBLOWING si applica la sanzione del pagamento di una multa di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato (Vedi P. 1.7 art. 9 SISTEMA DISCIPLINARE).

VIOLAZIONI PROFESSIONISTI:

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto alle segnalazioni del WHISTLEBLOWING si applica la sanzione del pagamento di una multa di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

Tali violazioni sono giudicate dal CDA sentito il parere dell'organismo di vigilanza (Vedi P. 1.7 art. 12 SISTEMA DISCIPLINARE).

VIOLAZIONI AMMINISTRATORI/SINDACI:

Agli amministratori è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. Il contravventore è punito con la sanzione di euro 5.000,00 da versarsi direttamente a mani del danneggiato.

Le violazioni ascrivibili all'Organo amministrativo sono giudicate dall'organismo di vigilanza (Vedi P. 1.7 art. 15 SISTEMA DISCIPLINARE).

Nel caso in cui le violazioni oggetto di segnalazione afferiscano a disposizioni comunitarie, l'Odv ne informerà tempestivamente l'ANAC alla quale spetterà l'irrogazione delle sanzioni previste dalla legge.

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 12 di 13

In particolare, l'ANAC può infliggere al responsabile una serie di sanzioni amministrative pecuniarie:

- qualora siano state commesse delle ritorsioni, o qualora si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata o che l'obbligo di riservatezza sia stato violato;
- qualora si accerti che non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, o che l'adozione delle procedure non sia conforme alle disposizioni del Decreto.

Viene, poi, previsto uno specifico regime di responsabilità per il whistleblower nei casi in cui lo stesso abbia formulato delle segnalazioni diffamatorie o calunniose, commesse con dolo o colpa grave.

Nella seguente tabella sono riportate le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nei confronti dei soggetti individuati come responsabili delle violazioni.

VIOLAZIONE	RESPONSABILE	SANZIONE
Ritorsioni	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Violazione dell'obbligo di riservatezza		da 10.000 a 50.000 euro
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni	da 10.000 a 50.000 euro
Accertamento, anche con sentenza di primo grado, della 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 reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria	Persona fisica	da 500 a 2.500 euro

7. Gestione, archiviazione e trasferimento delle informazioni

In riferimento alle modalità di gestione, archiviazione e trasferimento delle informazioni da parte del gestore della segnalazione, il decreto prevede la possibilità di implementare un sistema informatico, creando un database nel quale vengano registrati i vari passaggi relativi alla gestione della segnalazione e alla conseguente istruttoria (database e cartelle di archiviazione dovranno

	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01	Rev. 1 del 01/12/2023
	Procedura Gestione P. 2.14 La disciplina del Whistleblowing	Pagina 13 di 13

essere protetti da specifiche password al fine di consentirne l'accesso esclusivamente al gestore); vi è inoltre la possibilità di creare un archivio cartaceo, fermo restando la necessità di tutelare anche in tal caso la riservatezza dei dati.

Il decreto prevede il limite massimo di 5 anni di conservazione della documentazione relativa a ciascuna segnalazione.

8. Conclusioni

Il D.lgs. 24/2023 rappresenta un importante approdo nell'ottica di garantire una sempre maggior tutela ai soggetti che, sia nel settore pubblico che in quello privato, intendano segnalare delle violazioni del diritto comunitario ed interno.

L'istituto è volto, da un lato, a garantire il diritto di manifestazione della libertà di espressione e d'informazione, mentre dall'altro si pone quale strumento di prevenzione e contrasto della corruzione, promuovendo l'emersione di illeciti commessi non solo all'interno della Pubblica Amministrazione, ma anche degli enti di diritto privato. Il whistleblowing, dunque, rappresenta un importante presidio di difesa della legalità e del buon andamento delle amministrazioni.