



**IMPRESA
&
DIRITTO**



LA SEGNALAZIONE INTERNA WHISTLEBLOWING NELL'IMPRESA PRIVATA



WHISTLEBLOWING NELLE IMPRESE PRIVATE

CHI È SOGGETTO ALLA DISCIPLINA?

- Media di almeno 50 dipendenti nell'ultimo anno
- Settori UE individuati dal decreto, anche sotto 50 dipendenti
- Enti con Modello 231, anche sotto 50 dipendenti

QUALI VIOLAZIONI SI POSSONO SEGNALARE?

- Reati presupposto 231 e violazioni del Modello 231
- Violazioni UE previste dal decreto: appalti, ambiente, prodotti, dati e reti, consumatori, interessi finanziari UE, mercato interno

COSA RESTA ESCLUSO?

- Contestazioni esclusivamente personali e rivendicazioni individuali sul rapporto di lavoro
- Materie escluse o soggette a discipline speciali

Il perimetro varia in base a dimensioni, settore e adozione del Modello 231.

LE SEGNALAZIONI

- ➡ Informazioni, compresi i fondati sospetti
- ➡ su violazioni, nonché sulle condotte volte a occultarle
- ➡ già avvenute o che, in base a elementi concreti, potrebbero avvenire
- ➡ nel contesto lavorativo

ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE

- Fatti precisi e circostanziati, anche sospetti fondati
- Circostanze di tempo e luogo
- Persone coinvolte e altri soggetti informati
- Eventuali documenti o ulteriori riscontri

IL SEGNALANTE: SOGGETTI, TUTELE E LIMITI

CHI PUÒ SEGNALARE

- Dipendenti e autonomi; collaboratori, consulenti, volontari e tirocinanti
- Soci e soggetti con funzioni di amministrazione o controllo

NEL CONTESTO LAVORATIVO: QUANDO OPERA LA TUTELA

- Durante il rapporto e la prova; anche prima (selezione/precontratto)
- Dopo la cessazione, per informazioni acquisite nel rapporto

GARANZIE

- Riservatezza dell'identità e divieto di ritorsioni, anche indirette
- Protezione di facilitatori e soggetti collegati; limitazioni di responsabilità

CONDIZIONI E LIMITI

- Fondati motivi sulla veridicità di informazioni e segnalazione secondo il decreto
- Conseguenze per calunnia/diffamazione; regole speciali su rinunce e transazioni



IL SEGNALATO: TUTELE E DIRITTI

- Riservatezza dell'identità nel corso delle verifiche
- Non ha diritto a essere sempre informato della segnalazione
- Può essere sentito, anche mediante osservazioni scritte
- Uso delle informazioni solo per dare seguito alla segnalazione
- Protezione fino alla conclusione del procedimento avviato
- Trattamento dei dati limitato a quanto necessario
- Accesso alla segnalazione e altri diritti privacy possono essere limitati
- Restano ferme le garanzie nei procedimenti successivi



SEGNALAZIONI ANONIME: UTILIZZO E TUTELE



Natura della segnalazione

L'anonimato è diverso dalla riservatezza: manca l'identificazione dell'autore.



Valutazione come segnalazione ordinaria

Se circostanziata, può essere esaminata secondo le procedure interne.



Registrazione e conservazione

Documentare la ricezione e conservare gli atti secondo le regole applicabili.



Possibile utilizzo

Gli elementi attendibili possono avviare verifiche; gli esiti vanno riscontrati autonomamente.



Tutela successiva

Se l'autore è identificato e subisce ritorsioni, operano le tutele previste dalla legge.



CANALE INTERNO: REQUISITI

- ➔ Riservatezza di identità e contenuto della segnalazione
- ➔ Protezione delle persone menzionate e della documentazione
- ➔ Accesso riservato ai gestori
- ➔ Delibera dell'organo amministrativo che stabilisce:
 - *canali, destinatari, gestore e procedura*
 - *regole per conflitti di interessi e segnalazioni non pertinenti*
 - *tempi, conservazione e informazione*

CANALI OBBLIGATORI

- ➔ **SCRITTO:** piattaforma online oppure posta cartacea
- ➔ **ORALE:** telefono o sistema di messaggistica vocale
 - *Richiesta di incontro diretto con gestore entro termine ragionevole*



INFORMATIVA PRELIMINARE AI SINDACATI: OBBLIGHI E CONSEGUENZE



OBBLIGO PREVENTIVO

Le rappresentanze o organizzazioni sindacali competenti devono essere sentite prima dell'istituzione del canale interno.



NATURA DEL CONFRONTO

L'informativa non richiede un accordo né il consenso sindacale; è opportuno documentare il coinvolgimento.



OMISSIONE DELL'INFORMATIVA

Può incidere sulla conformità della procedura di istituzione del canale whistleblowing.



PROFILI SANZIONATORI

Non è prevista una sanzione autonoma per la sola omissione: le sanzioni ANAC seguono le fattispecie dell'art. 21.



LA POSTA CARTACEA



Tre buste chiuse

- *N. 1: dati identificativi del segnalante*
- *N. 2: descrizione di fatti e circostanze*
- *N. 3: contenente le n. 1 e 2, con all'esterno «riservata a gestore»*

MAIL E PEC: SÌ O NO?

- Posta elettronica e PEC di per sé non assicurano riservatezza
- Log di invio e ricezione possono identificare il segnalante



ANAC: di per sé non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante se non accompagnate da specifiche contromisure opportunamente giustificate, quali misure di mitigazione del rischio individuate in sede di valutazione di impatto del trattamento sulla protezione dei dati



CONFINDUSTRIA: è opportuno evitare di scegliere tali strumenti



IL CANALE IN FORMA ORALE

TELEFONO O MESSAGGISTICA VOCALE

- Con registrazione: consenso del segnalante e conservazione su dispositivo idoneo.
- Senza registrazione: resoconto dettagliato, verifica/rettifica, controfirma e copia al segnalante.

INCONTRO DIRETTO SU RICHIESTA

- Da fissare entro un termine ragionevole (es. 10–15 giorni), in luogo riservato.
- Registrazione consigliata previo consenso; altrimenti verbale sottoscritto da gestore e segnalante, con consegna di copia.

GARANZIE ORGANIZZATIVE

- Il canale orale è obbligatorio accanto a quello scritto.
- Se il gestore è esterno, prevedere nel contratto l'audizione anche in locali non aziendali.

IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI



CHI PUÒ ESSERE

Persona/ufficio interno oppure soggetto esterno; possibile affidamento all'OdV.



REQUISITI

Autonomia, indipendenza e formazione specifica e adeguata sulla gestione delle segnalazioni e sul trattamento dei dati personali.



NOMINA E GARANZIE

Incarico formalizzato, compiti definiti; valutazione dei cumuli di ruolo e sostituto in caso di conflitto di interessi.



SOGGETTO ESTERNO

Contratto di servizio e disciplina dei ruoli e degli obblighi privacy.



SE IL GESTORE È L'ODV

Incarico ulteriore, formalizzato, con compenso e budget dedicati; verifica di competenze, autonomia e risorse.



RACCORDO CON IL MODELLO 231

Coordinamento nel Modello; se il gestore è diverso dall'OdV, flussi informativi verso quest'ultimo.



DALLA RICEZIONE ALL'ESITO

LE FASI DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE



RICEZIONE E AMMISSIBILITÀ

Avviso entro 7 giorni; verifica preliminare. Se ricevuta da soggetto non competente, inoltra al gestore entro 7 giorni.



ISTRUTTORIA

Interlocuzione con il segnalante e verifiche diligenti, proporzionate e tracciabili, tutelando la riservatezza dei coinvolti.



RISCONTRO

Entro 3 mesi nei termini di legge: comunicazione anche interlocutoria, se gli accertamenti sono ancora in corso.



ESITO E CHIUSURA

Archiviazione motivata se infondata; se emergono elementi rilevanti, trasmissione agli organi competenti. Comunicazione dell'esito finale al segnalante.



GOVERNANCE E SISTEMA DISCIPLINARE

ORGANO AMMINISTRATIVO

- Istituisce il canale interno e adotta l'atto organizzativo, definendo procedure e presìdi di riservatezza.
- Individua il gestore autonomo e formato; assicura risorse, controlli e gestione dei conflitti d'interesse.
- Risponde dei presìdi organizzativi; al gestore spettano ricezione, verifica e analisi delle segnalazioni.

SISTEMA DISCIPLINARE (MODELLO 231)

- Adeguare il sistema disciplinare del Modello 231 alle violazioni della disciplina whistleblowing.
- Sanzionare ritorsioni, ostacoli alla segnalazione, violazioni della riservatezza e delle procedure interne.
- Prevedere misure per omissioni nella gestione e per segnalazioni illecite nei casi di responsabilità accertata.



SANZIONI ANAC

- € 10.000–50.000 per ritorsioni, ostacoli, violazione riservatezza
- Stessa fascia per canali/procedure mancanti o non conformi
- Stessa fascia per mancata verifica e analisi
- € 500–2.500 per specifiche responsabilità del segnalante

Conclusioni

Il whistleblowing non è solo un adempimento:
è uno strumento di prevenzione e ascolto.

Canali sicuri, gestione autonoma e riservatezza
rafforzano la fiducia nell'impresa.

Un sistema efficace tutela le persone,
riduce i rischi e promuove la cultura della legalità.

www.impresaediritto.it

info@impresaediritto.it

