

L'Italia recepisce la direttiva europea sul *Whistleblowing*

30 marzo 2023

Il 9 marzo 2023, il Consiglio de Ministri ha approvato in esame definitivo il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (il “Decreto”) attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 in materia di *whistleblowing* (la “Direttiva”), che modifica in parte lo schema di decreto approvato in via preliminare lo scorso 9 dicembre (lo “Schema”).

Il Decreto entrerà in vigore oggi, 30 marzo, ed avrà effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 (con efficacia – parzialmente – differita al dicembre 2023 per gli enti privati di dimensioni minori).

La nuova disciplina è volta a rafforzare la tutela dei soggetti segnalanti già prevista dalla normativa nazionale¹. Le principali novità riguardano:

- l’obbligo per gli enti pubblici e quelli privati con almeno cinquanta dipendenti o che comunque hanno adottato un modello di organizzazione e gestione (il “Modello 231”) ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (il “Decreto 231”) di dotarsi di canali di segnalazione sia interni che esterni;
- la possibilità di segnalare violazioni non solo del diritto dell’Unione (come previsto dalla Direttiva), ma anche del diritto nazionale che ledano l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente (includere le violazioni del Modello 231);
- l’estensione delle misure di protezione anche ai soggetti che segnalino mediante divulgazione pubblica;
- l’obbligo per l’ente di dare “*diligente seguito*” alla segnalazione;
- la previsione di specifiche sanzioni in caso di violazione delle disposizioni del Decreto (incluso il caso di inerzia dell’ente successivamente alla segnalazione).

Per domande relative ai temi discussi in questa nota, potete contattare qualsiasi avvocato del nostro studio con cui siete abitualmente in contatto o gli autori di seguito indicati.

MILANO

Pietro Fioruzzi
+39 02 7260 8214
pfioruzzi@cgsh.com

Giulia Checcacci
+39 02 7260 8224
gcheccacci@cgsh.com

ROMA

Giuseppe Scassellati-Sforzolini
+39 06 6952 2220
gscassellati@cgsh.com

Andrea Mantovani
+39 06 6952 2804
amantovani@cgsh.com

Bernardo Massella Ducci Teri
+39 06 6952 2290
bmassella@cgsh.com

Paola Maria Onorato
+39 06 6952 2654
ponorato@cgsh.com

Elena Galimberti
+39 06 6952 2825
egalimberti@cgsh.com

¹ La materia era già regolata, per il settore pubblico e per il settore privato, rispettivamente, dai decreti legislativi n. 165/2001 (art. 54-bis) e n. 231/2001 (art. 6, commi 2-bis e ss.), nonché dalla legge n. 179/2017.



1. La nuova disciplina prevista dal Decreto

Il Decreto recepisce, dopo una lunga attesa – che è anche valsa all’Italia l’apertura di una procedura di infrazione – le numerose novità previste dalla Direttiva con riferimento al settore privato², in parte addirittura estendendo la portata delle misure previste dal legislatore europeo (in conformità all’art. 2, par. 2 della Direttiva stessa che permette agli Stati membri di estenderne l’ambito oggettivo di applicazione).

Il Decreto, che ha il pregio di racchiudere in un unico testo normativo la disciplina relativa sia al settore pubblico che a quello privato, ha accolto alcuni suggerimenti critici di Confindustria³ e di altri esperti allo Schema, sebbene presenti ancora alcuni punti che sollevano dubbi applicativi.

Di seguito, le principali novità introdotte dalla normativa:

A. L’oggetto delle segnalazioni e ambito soggettivo di applicazione

Diversamente dalla Direttiva, il legislatore italiano ha ritenuto di non circoscrivere la facoltà di segnalazione alle sole violazioni del diritto dell’Unione nei settori espressamente indicati⁴, prevedendo la possibilità (quanto meno nell’ambito degli enti del settore pubblico)⁵ di segnalare anche violazioni del diritto nazionale che ledano l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato⁶.

Anche con riferimento ai soggetti destinatari, il Decreto ha esteso il novero dei soggetti obbligati rispetto a quanto previsto dal legislatore europeo. Infatti, oltre agli enti del settore pubblico, saranno tenuti a conformarsi alla nuova normativa in materia di *whistleblowing*:

- gli enti privati che hanno impiegato,

² Per il settore pubblico la disciplina nazionale risultava già in linea con la normativa europea. Al contrario, nel settore privato solo le aziende che avessero adottato un Modello 231 erano tenute a predisporre – quale vero e proprio requisito di idoneità del Modello stesso – un sistema di *whistleblowing* che prevedesse in particolare (i) almeno due canali di segnalazione, di cui uno elettronico, idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante; (ii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori.

³ Cfr. *Position Paper* di Confindustria sullo Schema di Decreto legislativo recante “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”, pubblicato in data 20 gennaio 2023.

⁴ Si tratta in particolare di: (i) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali 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; (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea e ulteriormente specificati nelle pertinenti misure dell’Unione; (iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, par. 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 o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; (iv) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione in tutti i suindicati settori.

⁵ A differenza di quanto inizialmente previsto nello Schema, il testo del Decreto non contempla la possibilità, nell’ambito degli enti privati, di segnalare violazioni del diritto nazionale diverse dalle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e dalle violazioni del Modello 231.

⁶ Restano escluse dall’ambito di applicazione del Decreto le “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”, le “segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto” e le “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”.

nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dall'adozione di un Modello 231, limitatamente alle violazioni del diritto dell'Unione nei settori espressamente indicati;

- gli enti privati che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al Decreto (cioè gli atti dell'Unione in materia di “servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo”, “sicurezza dei trasporti” e “tutela dell'ambiente”), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati, limitatamente alle violazioni del diritto dell'Unione nei settori espressamente indicati;
- gli enti privati che hanno adottato un Modello 231 a prescindere dal numero di dipendenti, limitatamente alle violazioni del diritto dell'Unione nei settori espressamente indicati, nonché del Decreto 231 e del Modello 231. Tuttavia, se nell'ultimo anno hanno impiegato in media meno di cinquanta lavoratori subordinati, l'obbligo è limitato alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e di violazioni del Modello 231⁷.

Per quanto riguarda, invece, la nozione di *whistleblower*, essa ricalca quella prevista dalla Direttiva comprendendo, tra gli altri, anche i candidati durante il processo di selezione o i dipendenti durante il periodo di prova, nonché gli ex dipendenti che siano venuti a conoscenza di violazioni nel corso del rapporto di lavoro.

Le misure di protezione previste dal Decreto tutelano i soggetti che effettuino segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche (cfr. *infra*, par. B) o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni rientranti nel perimetro oggettivo di applicazione e si estendono non soltanto

al *whistleblower*, ma anche ai soggetti collegati al segnalante (ad esempio, facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del segnalante, gli enti di proprietà del segnalante o quelli per cui il segnalante lavora, e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante).

B. Le modalità di segnalazione

Come richiesto dalla Direttiva, il Decreto prevede l'obbligo, anche per i soggetti privati, di garantire sia un canale di segnalazione interno, da attivare “*sentite le rappresentanze e le organizzazioni sindacali*”, sia uno esterno.

Per quanto riguarda il canale interno, il Decreto prevede che esso debba essere affidato a “*una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione*” ovvero “*a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato*” e che contempli la possibilità di:

- effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del soggetto segnalante, tramite un incontro diretto;
- condividere fra enti del settore privato con meno di 250 dipendenti il canale di segnalazione interna e la relativa gestione, fermo il rispetto degli obblighi di riservatezza⁸.

Con riferimento al canale di segnalazione esterno, il legislatore ha individuato, sia per il settore pubblico che per quello privato, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) quale organo competente a ricevere le relative segnalazioni, che nell'ambito degli enti privati possono avere ad oggetto soltanto le violazioni del diritto dell'Unione nei settori sopra richiamati.

In ogni caso, il Decreto prevede la possibilità di

⁷ In tal senso, il testo definitivo del Decreto, limitando l'oggetto della segnalazione, accoglie parzialmente il rilievo mosso sul punto da Confindustria, che aveva suggerito di escludere del tutto dall'ambito di applicazione gli enti privati dotati di un Modello 231 con meno di cinquanta dipendenti.

⁸ A tale proposito, il testo definitivo non accoglie il suggerimento di Confindustria di prevedere espressamente la possibilità di condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione nell'ambito dei gruppi di imprese.

ricorrere al canale esterno gestito dall'ANAC solamente nei casi di: (a) mancanza di un canale interno conforme a quanto previsto dal Decreto, (b) segnalazione interna che non abbia avuto seguito⁹; (c) fondato motivo di ritenere che alla segnalazione interna non venga dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione¹⁰; (d) fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Un'ulteriore significativa novità riguarda l'introduzione, così come previsto dalla Direttiva, di misure di protezione nei confronti di soggetti segnalanti che effettuano una divulgazione pubblica (ovvero *“tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*), ma solo ove (i) il segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza che vi sia stato riscontro; (ii) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o 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”*.

C. II *“diligente seguito”*

In linea con la Direttiva, il Decreto introduce specifici obblighi di gestione delle segnalazioni.

In particolare, il soggetto cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione¹¹ dovrà provvedere, tra le altre cose, a:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

- mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare *“diligente seguito”* alle segnalazioni, ovvero valutare la sussistenza dei fatti segnalati, eventualmente svolgendo un'indagine sulla fondatezza degli stessi e provvedendo, se necessario, all'adozione di eventuali misure correttive; nonché
- 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 dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

D. Gli obblighi in materia di protezione dei dati personali e di tutela della riservatezza

Oltre ad un generale obbligo di trattare i dati personali conformemente alla normativa applicabile, il Decreto prevede specifici obblighi in materia, anche con riguardo alla tutela della riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

In particolare, gli enti obbligati saranno tenuti a:

- con specifico riguardo alle segnalazioni esterne, adeguarsi alle linee guida che saranno adottate dall'ANAC, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali ed entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto. Tali linee guida dovranno tra le altre cose: (i) disciplinare l'utilizzo di modalità anche informatiche; (ii) promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;
- garantire la riservatezza in ordine all'identità del segnalante, nonché delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione¹².

⁹ Sul punto, i rilievi critici mossi da Confindustria sono stati in parte accolti: il testo definitivo del Decreto elimina infatti la possibilità – prevista dallo Schema – di ricorrere al canale di segnalazione esterno anche in caso di segnalazione interna conclusasi *“con un provvedimento finale negativo”*.

¹⁰ Tale previsione, contenuta anche nello Schema, era stata criticata da Confindustria per l'eccessiva discrezionalità riconosciuta al segnalante.

¹¹ Analoghi obblighi sono previsti per l'ANAC in caso di segnalazione effettuata mediante il canale esterno (art. 8 del Decreto).

¹² L'art. 12 del Decreto prevede un espresso divieto di rivelazione – a persone diverse da quelle specificamente autorizzate – dell'identità del segnalante, in assenza del suo consenso espresso. L'identità della persona segnalante è

Inoltre, con riferimento ai dati personali funzionali al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni, i soggetti cui è affidata la gestione del canale interno, quali titolari del trattamento, dovranno: (i) individuare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi e definire il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne; (ii) fornire idonee informazioni ai sensi degli articoli 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 (il “GDPR”) alle persone segnalanti e alle altre persone coinvolte; (iii) adottare misure adeguate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati; (iv) disciplinare il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto mediante accordi ai sensi dell’art. 28 del GDPR.

I soggetti che condividano risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni dovranno determinare in modo trasparente e mediante accordo interno le rispettive responsabilità in merito all’osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali ai sensi dell’art. 26 del GDPR.

Il Decreto prevede anche che i dati personali manifestamente non utili alla gestione della segnalazione non dovranno essere raccolti (e, se raccolti accidentalmente, dovranno essere immediatamente cancellati) e che l’esercizio dei diritti degli interessati ai sensi degli artt. da 15 a 22 del GDPR (tra cui, a titolo di esempio, il diritto di accesso) sarà soggetto ai limiti di cui all’art. 2-undecies del Codice Privacy (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196)¹³, con la conseguenza che, ove possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza del segnalante, l’esercizio di tali diritti può essere ritardato, limitato o escluso (per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata), salva la possibilità per l’interessato di rivolgersi al Garante affinché tali diritti siano esercitati per il suo tramite (facoltà della quale i

titolari del trattamento dovranno informare gli interessati).

Infine, le segnalazioni e la relativa documentazione non potranno essere conservate oltre cinque anni dalla comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

E. Le misure di protezione del segnalante e dei soggetti collegati

Per ciò che concerne il contenuto delle misure di protezione, il Decreto prevede:

- il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante o dei soggetti allo stesso collegati, stabilendo, nel caso in cui vengano instaurati procedimenti o controversie che abbiano ad oggetto l’accertamento di comportamenti ritorsivi, da una parte una presunzione relativa in base alla quale il comportamento ritorsivo denunciato è considerato conseguenza diretta della segnalazione; dall’altra, un’inversione dell’onere della prova in favore della vittima;
- la predisposizione di un elenco presso l’ANAC degli Enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (ad esempio, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato);
- la possibilità per i soggetti che ritengano di aver subito una ritorsione di segnalarla all’ANAC¹⁴;
- una scriminante in materia penale (con esclusione anche di qualsiasi ulteriore responsabilità di natura civile o

protetta anche nell’ambito di procedimenti penali (secondo quanto già previsto dall’art. 329 c.p.p.), di procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti sino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito dei procedimenti disciplinari, l’identità del segnalante può essere rivelata solo, previo consenso espresso del segnalante stesso, qualora la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato. Analoga tutela è prevista per l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati a seguito della segnalazione stessa. La segnalazione è in ogni caso sottratta all’accesso ai documenti amministrativi ai sensi dell’art. 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché all’accesso civico ai sensi dell’art. 5 ss. del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

¹³ Come modificato dall’art. 24, comma 4 del Decreto.

¹⁴ Viene, infatti, abrogata la disposizione di cui all’art. 6, comma 2-ter del Decreto 231, che prevedeva la possibilità di denunciare eventuali misure discriminatorie adottate nei confronti del segnalante all’Ispettorato nazionale del lavoro (sostituito oggi dall’ANAC).

amministrativa) più ampia di quella prevista dalla previgente normativa, applicabile qualora il soggetto riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto¹⁵, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero informazioni che offendano la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, (i) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la divulgazione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e (ii) il segnalante abbia agito in buona fede e secondo le modalità previste dal Decreto. È inoltre esclusa qualsivoglia responsabilità anche per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

Le tutele sopra descritte non sono garantite quando sia accertato giudizialmente il dolo o la colpa grave del soggetto che abbia effettuato segnalazioni rivelatesi false o infondate.

F. Le sanzioni

Come stabilito dalla Direttiva, il Decreto introduce sanzioni pecuniarie nei confronti delle persone fisiche e giuridiche che non adempiano alle disposizioni del Decreto.

In particolare, l'ANAC potrà irrogare una sanzione amministrativa (i) da 10.000 a 50.000 euro qualora accerti che siano state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, o ancora che è stato violato l'obbligo di riservatezza; (ii) da 10.000 a 50.000 euro quando accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che le stesse non sono conformi a quanto previsto dal Decreto, nonché in caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; (iii) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata giudizialmente la mala fede della persona segnalante, salvo che la stessa "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"¹⁶.

Gli enti dotati di Modello 231 dovranno, infine, includere all'interno del proprio sistema disciplinare specifiche sanzioni nei confronti di chi si renda responsabile dei predetti illeciti.

2. Entrata in vigore

Gli enti, pubblici e privati, saranno tenuti a conformarsi al Decreto entro il prossimo 15 luglio¹⁷.

Tuttavia, gli enti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, avranno tempo fino al 17 dicembre 2023 per dotarsi del canale di segnalazione interna in conformità al Decreto (mentre per quello esterno resta ferma la data del 15 luglio 2023).

3. Considerazioni conclusive e suggerimenti operativi

Il definitivo recepimento, da parte dell'Italia, della normativa europea in materia di *whistleblowing* impone alle imprese una riflessione circa la necessità di aggiornare o – ove mancante – implementare *ex novo* un sistema di raccolta e gestione delle segnalazioni. Il mancato adeguamento alle disposizioni del Decreto, infatti, potrebbe determinare l'irrogazione di sanzioni pecuniarie nei confronti degli enti, non soltanto in caso di mancata predisposizione dei canali di segnalazione, ma anche nei casi di inadeguata gestione delle segnalazioni o di totale inerzia dell'ente successivamente alla ricezione delle stesse.

In particolare, gli enti del settore privato già dotati di un sistema di *whistleblowing* saranno tenuti a:

- adeguare i canali di segnalazione interni già adottati in modo da: (i) garantire che gli stessi siano affidati a personale specificamente formato o a soggetti esterni dotati delle necessarie competenze; (ii) assicurare che siano rese disponibili tutte le modalità di

¹⁵ Resta tuttavia ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di (i) informazioni classificate; (ii) segreto professionale forense e medico e; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, così come previsto dall'art. 1, comma 3 del Decreto.

¹⁶ Tale ultima ipotesi sanzionatoria, non prevista dallo Schema, è stata aggiunta all'interno del testo definitivo, in accoglimento del suggerimento espresso da Confindustria.

¹⁷ Fino a tale data, continuerà ad applicarsi la precedente normativa prevista dalla L. 179/2017 (con rinvio all'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 per il settore pubblico e all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del Decreto 231 per il settore privato).

segnalazione (non solo informatiche, ma anche orali e tramite incontro diretto); (iii) consentirne l'utilizzo a tutti i soggetti previsti dal Decreto (e quindi non solo i dipendenti e collaboratori);

- prevedere la possibilità di effettuare segnalazioni tramite il canale esterno gestito dall'ANAC;
- qualora non sia già stato fatto, adottare una procedura di gestione delle segnalazioni per garantire che vengano rispettate le prescrizioni del Decreto con riguardo, ad esempio, all'obbligo di fornire, entro i termini sopra illustrati, riscontro al segnalante sulla ricezione e sulla gestione della segnalazione, oltre che sull'esito della sua valutazione;
- assicurare che le misure di protezione siano applicate anche nei confronti dei soggetti collegati al segnalante, come individuati dal Decreto;
- prevedere specifiche attività di informazione e formazione sulle novità introdotte in tema di *whistleblowing* per garantire la piena consapevolezza e conoscenza di tale strumento da parte di tutti gli interessati.

...

CLEARY GOTTLIB