

INTEGRAZIONE PRIVACY WHISTLEBLOWING

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023 , n. 24.

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.

Ambito di applicazione

Con il D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24 è stata recepita la direttiva (UE) 2019/1937 in materia di persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti "la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Si tratta della disciplina relativa alla protezione dei cosiddetti "*whistleblower*", termine anglosassone che letteralmente sta ad indicare i "*suonatori di fischi*", ovvero i soggetti che denunciano la commissione di eventuali illeciti o attività fraudolente all'interno della struttura di appartenenza (organizzazioni, enti, pubbliche amministrazioni ed aziende).

Nota: Gli **illeciti in materia di privacy** sono ricompresi all'interno dell'elenco delle problematiche che possono essere oggetto di segnalazione.

Il decreto è applicabile a soggetti (privati) che:

- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la media di **almeno 50 lavoratori subordinati**, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- operano in **specifici settori** (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i **modelli di organizzazione e gestione** di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Nota: Ai soggetti di diritto privato di cui sopra, si affiancano anche i soggetti del **settore pubblico** (amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici organismi di diritto pubblico, ecc..).

Definizioni

«violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

«informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'Organizzazione con cui il segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

«segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

«segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

INTEGRAZIONE PRIVACY WHISTLEBLOWING

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

«**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

«**persona segnalante**»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

«**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito lavorativo, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

«**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

«**ritorsione**»: qualsiasi comportamento posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

«**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

Cosa prevede il decreto sul Whistleblowing

La ratio di questa normativa, nata per evitare che i **segnalatori (Whistleblowers)** subiscano conseguenze negative successive e correlate alla propria condotta virtuosa e che per timore di ritorsioni desistano dai propri buoni propositi, permette all'Organizzazione di gestire e risolvere internamente situazioni che potrebbero, se rese pubbliche o se sanzionabili, impattare negativamente dal punto di vista reputazionale con eventuali conseguenze anche economiche.

Il Titolare del trattamento:

- ✓ elabora e mette in atto il proprio **modello organizzativo interno (MOG_WB)** che permette la corretta gestione delle segnalazioni;
- ✓ adotta sistemi di gestione che garantiscono la riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- ✓ garantisce che i dati personali trattati durante la segnalazione non siano soggetti a rischi di accesso abusivo, di perdita o di trattamento illecito, il tutto per evitare eventuali ricorsi ad **ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)** o, peggio ancora, alla divulgazione pubblica.

Gli adempimenti per il Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento ha il compito di trattare i dati in materia di whistleblowing.

Per questo l'Organizzazione, sulla base del principio dell'**accountability** (responsabilità) introdotto dal GDPR, si è organizzata internamente adottando misure di sicurezza adeguate a garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati trattati per effetto delle segnalazioni raccolte.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sono stati attivati canali di segnalazione gestiti da personale dedicato; qualora ritenuto opportuno, la gestione può essere demandata a soggetto esterno (consulente esterno).

Il Titolare del trattamento fornisce agli interessati (alle persone segnalanti e alle persone coinvolte) adeguate **informative** circa i trattamenti di cui sono oggetto (artt. 13 e 14 GDPR) oltre che preoccuparsi dei dati del segnalante.

Per quanto afferente la "sicurezza del trattamento" il Titolare fa riferimento all'art. 32 del GDPR

Articolo 32

Sicurezza del trattamento (C83)

1. Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento mettono in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, che comprendono, tra le altre, se del caso:

- a) la pseudonimizzazione e la cifratura dei dati personali;
- b) la capacità di assicurare su base permanente la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la resilienza dei sistemi e dei servizi di trattamento;
- c) la capacità di ripristinare tempestivamente la disponibilità e l'accesso dei dati personali in caso di incidente fisico o tecnico;
- d) una procedura per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia delle misure tecniche e organizzative al fine di garantire la sicurezza del trattamento.

2. Nel valutare l'adeguato livello di sicurezza, si tiene conto in special modo dei rischi presentati dal trattamento che derivano in particolare dalla distruzione, dalla perdita, dalla modifica, dalla divulgazione non autorizzata o dall'accesso, in modo accidentale o illegale, a dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

3. L'adesione a un codice di condotta approvato di cui all'articolo 40 o a un meccanismo di certificazione approvato di cui all'articolo 42 può essere utilizzata come elemento per dimostrare la conformità ai requisiti di cui al paragrafo 1 del presente articolo.

4. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

Il Titolare del trattamento provvede a conservare le segnalazioni (e quindi dei dati personali in esse contenute) per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque **per un tempo massimo di 5 anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito della stessa (art. 14 D.Lgs n. 24/2023). Tale tempistica è coerente con il principio della *privacy by default* (protezione per impostazione predefinita) e della minimizzazione del trattamento dei dati personali **che non ammette la conservazione perpetua**. Il Titolare del trattamento ha quindi previsto nell'ambito delle procedure anche le **policy interne** di cancellazione dei dati personali trattati.

Persone legittimate alla segnalazione

Le persone legittimate alla segnalazione (art. 3 c.3 del D.Lgs 24/2003), oltre quelle operanti nel settore pubblico (dipendenti, comprese le forze di polizia e il personale militare), sono:

- i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i 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;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

Tra i whistleblowers si possono annoverare anche i “facilitatori” ossia persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, tra cui colleghi e parenti.

Contenuto delle segnalazioni

Le violazioni oggetto di segnalazione possono consistere in comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’organizzazione privata, tra cui:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o **violazione dei modelli organizzativi** e gestionali previsti dallo stesso decreto;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto, nei settori degli **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 mancini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell’UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

Occorre precisare che le informazioni sulle **segnalazioni** possono riguardare **anche le violazioni non ancora commesse** che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. b); al contrario, esse non devono essere riconducibili a rimostranze personali o richieste di interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori (screzi,

INTEGRAZIONE PRIVACY WHISTLEBLOWING

lamentele, ecc..). Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia

Il D.Lgs 24/2023 non si applica:

- alle segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate da norme quali:
 - ✓ servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
 - ✓ sicurezza dei trasporti
 - ✓ tutela dell'ambiente
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale

Tipologie di segnalazioni

La gestione del canale di segnalazione è affidata a personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, oppure è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, il quale deve:

- rilasciare al whistleblower **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- intrattenere interlocuzioni con lo stesso, richiedendo, se necessario, **integrazioni**;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire **riscontro** alla segnalazione **entro 3 mesi** dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla sua presentazione;
- mette a disposizione del whistleblower informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'Organizzazione. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti (pubblico / privato) pubblicano le informazioni di cui sopra anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

La gestione dei **canali esterni** di segnalazione è di competenza **ANAC**, a cui ci si può rivolgere quando:

- nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna o questo non è attivo o, se attivo, non è conforme alle prescrizioni dettate al riguardo;
- è stata presentata una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il canale interno non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione oppure la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

INTEGRAZIONE PRIVACY WHISTLEBLOWING

In via residuale, il whistleblower può effettuare **divulgazioni di pubblico dominio tramite stampa o altri mezzi elettronici** o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Ovviamente il whistleblower dovrà preoccuparsi di avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rispettino le condizioni previste (art. 16, comma 1).

L'ANAC equipara le segnalazioni anonime a segnalazioni ordinarie, se circostanziate; il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che comunica ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela appositamente prevista dal decreto (art. 16, comma 4).

Nota: Più soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **non superiore a 249**, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione

Divieto di ritorsione (art. 17)

Gli obblighi del Titolare del trattamento non si limitano all'adozione di un canale interno; l'Organizzazione deve infatti **garantire il segnalante dalle eventuali ritorsioni** che potrebbe subire a seguito della segnalazione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Misure di sostegno (art. 18)

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.