



SAFE—IN

Strengthening Actions against Fraud:
Empowering whistleblowing directive compliance

Intervengono:

Alessia Rizzo – Assistente Whistleblowing per Transparency International Italia

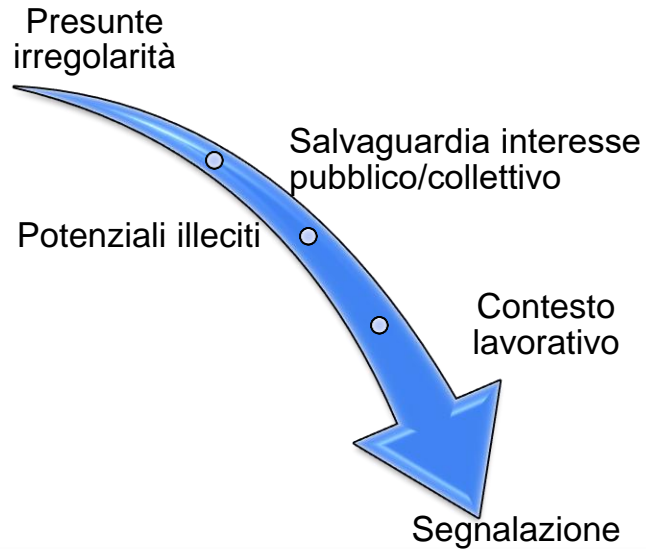


Milano, 09/07/2024

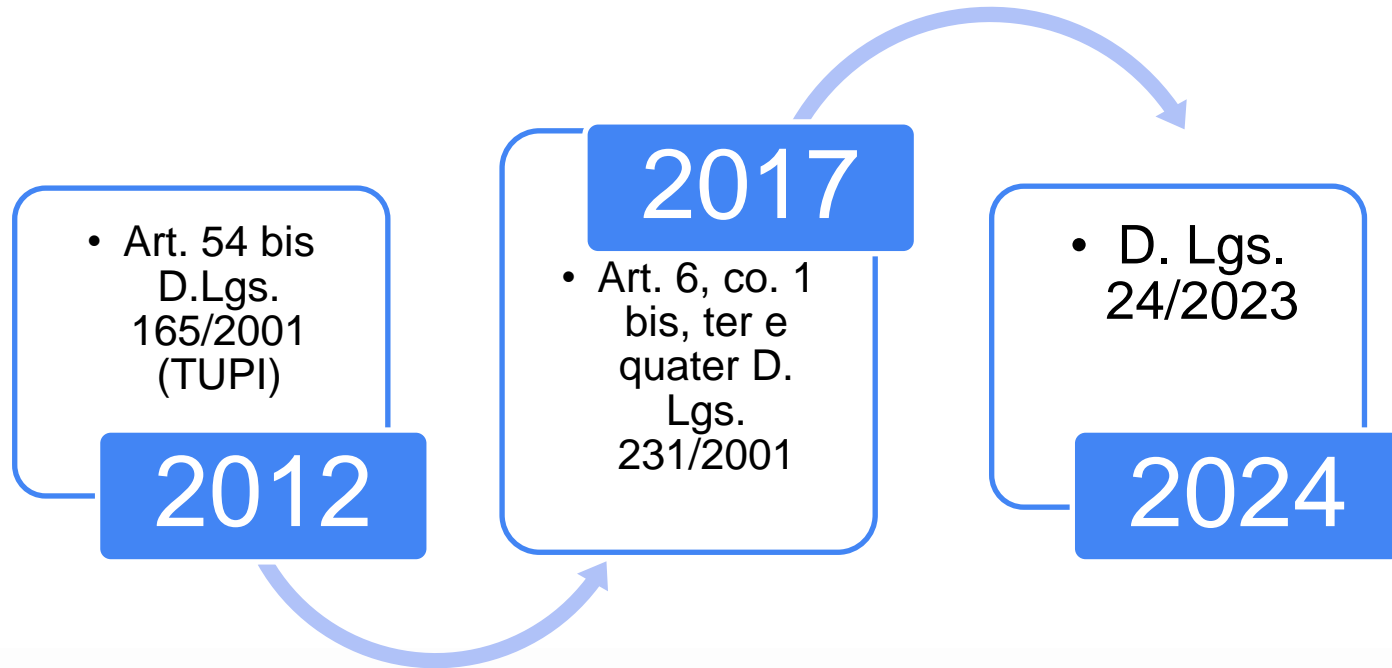
Indice

1. Inquadramento storico dell'istituto giuridico del *whistleblowing*
2. Panorama normativo nazionale e sovranazionale
3. Disciplina vigente in Italia: D. Lgs. 24/2023

L'istituto giuridico del «*whistleblowing*» e la figura del «*whistleblower*»



Panorama giuridico nazionale



Panorama giuridico sovranazionale

Direttiva Europea 2019/1937

«riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione introduce standard normativi minimi comuni per gli Stati Membri dell'Unione Europea»



D. LGS. N. 24/2023

«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»

- ➔ Adeguamento dell'assetto normativo nazionale alle prescrizioni sovranazionali
- ➔ Abrogazione della disciplina nazionale previgente (L. n. 190/2012 e L. n. 179/2017)
- ➔ Spettro tutele a favore del *whistleblower* per il settore pubblico e per il settore privato

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Disposizioni
normative nazionali

Disposizioni
normative dell'Unione
Europea

Interesse pubblico

Integrità
dell'Amministrazione
pubblica

Integrità dell'ente
privato

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO



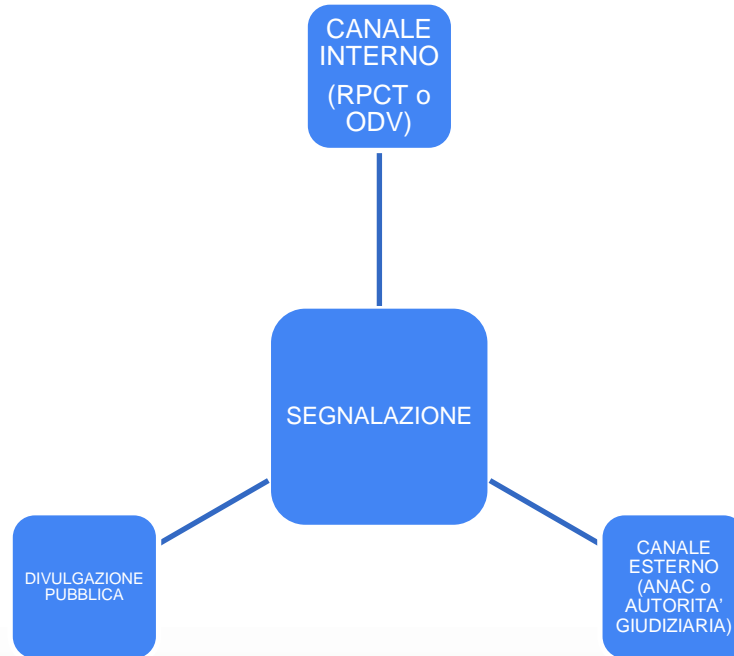
CHI PUO' SEGNALARE?

- Dipendenti*
- Collaboratori*
- consulenti*
- lavoratori autonomi*
- liberi professionisti*
- tirocinanti e volontari*
- azionisti e le persone con funzioni di coordinamento e controllo.*

La medesima tutela si estende:

- anche per coloro che ancora non lavorano per l'ente, che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, nonché gli ex dipendenti e i collaboratori;
- soggetti collegati al segnalante, quali facilitatori, parenti, colleghi e anche le persone giuridiche in relazione con il *whistleblower*.

CANALI DI SEGNALAZIONE



CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Ambito applicativo misure di protezione

- Valutazione soggettiva del segnalante «**fondato motivo di ritenere** che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo»
- Motivi che hanno indotto alla segnalazione sono irrilevanti
- **Sanzione disciplinare e mancato riconoscimento tutele del whistleblowing** «quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave»

MISURE DI SOSTEGNO

Ruolo Enti del Terzo Settore e Autorità Nazionale Anticorruzione

- Convezione ETS e ANAC: attuazione art. 18 D. Lgs. 24/2023
- Misure di sostegno (ulteriori) che consistono in attività di assistenza e di supporto per il segnalante, a titolo gratuito
- **Non** è prevista attività di supporto psicologico

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Trattamento
dei dati
personali

Principio di minimizzazione del trattamento: conservazione della segnalazione per il trattamento necessario e comunque non oltre 5 anni, cancellazione dati non utili per la segnalazione

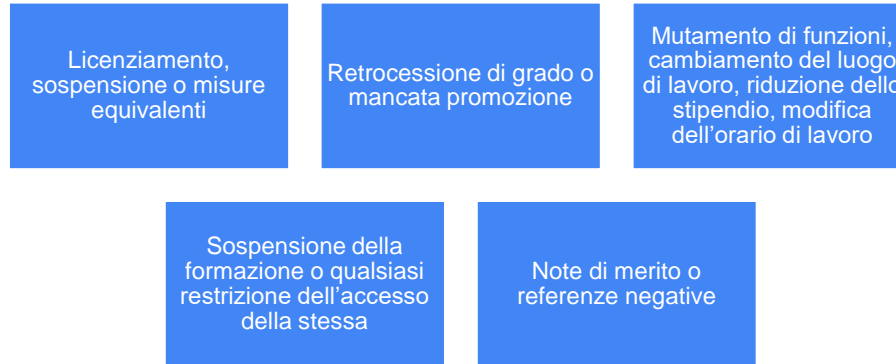
Ricevente: titolare del trattamento

Soggetto fornitore del servizio: responsabile del trattamento

Valutazione d'impatto sul rischio per il trattamento dei dati
(DPIA)

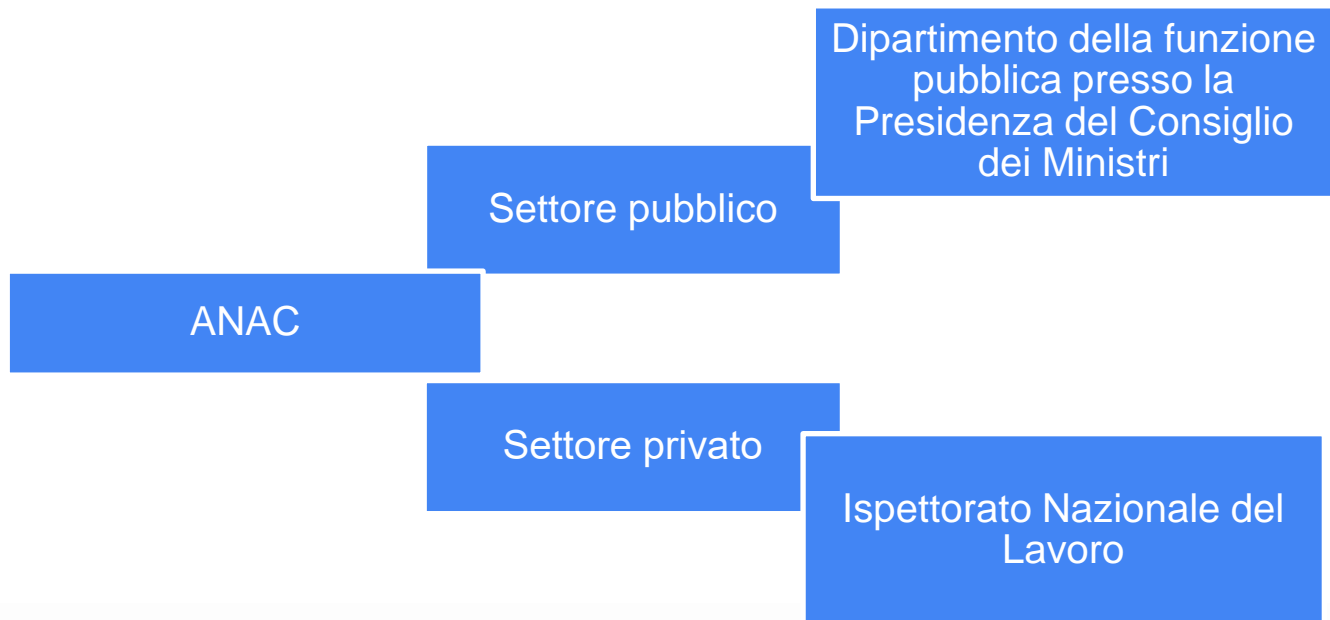
MISURE RITORSIVE

Misure organizzative discriminatorie quale «seguito» della segnalazione



ONERE DELLA PROVA a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a provare l'assenza di un nesso di causalità tra la segnalazione e la misura ritorsiva/discriminatoria adottata

PROTEZIONE DALLE RITORSIONI



- Accertamento misure ritorsive o discriminatorie:
- **nullità** del provvedimento;
 - **reintegra** nel posto di lavoro.

LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA'

Non punibile

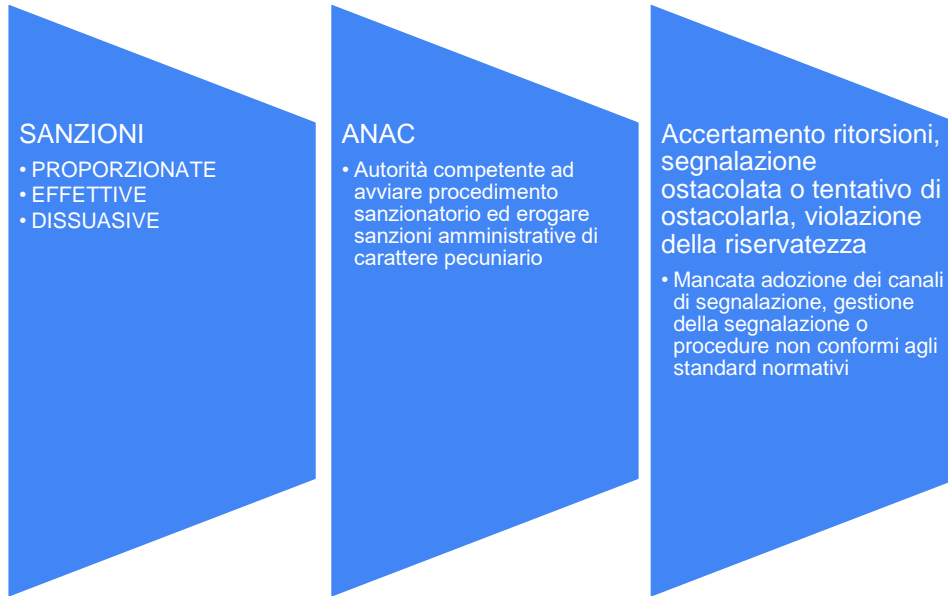
Colui che «riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione»

«Acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato»

Punibile

«per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione».

SANZIONI



**La sanzione viene erogata nei confronti dell'autore della misura organizzativa.
L'accertamento dell'ANAC consente di appurare la natura ritorsiva o discriminatoria della misura organizzativa adottata.**



Co-funded by
the European Union

Grazie per l'attenzione!

www.safein.anci.lombardia.it
europa@anci.lombardia.it

ANCI Lombardia
Via Rovello, 2 - 20121 Milano
Telefono +39 02 7262 9601



This project has received funding from European Union's Union Anti-Fraud Programme under grant agreement no Project 101140591 — SAFE-IN. The content of this report reflect only the author's view. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contain.