

Tema del mese



Whistleblowing

MAGGIO 2023





WHISTLEBLOWING: nuovi adempimenti in arrivo!!

Sommario

Perché questo tema?.....	2
Dove siamo atterrati? Partiamo con un po' di storia... ..	3
Ma quali novità ci attendono?.....	6
Andiamo con ordine partendo dall'ambito di applicazione, che come generalmente accade, si suddivide tra oggettivo (che riferisce ad alcuni specifici settori) e soggettivo (sulla base delle singole persone coinvolte).	6
AMBITO OGGETTIVO	6
AMBITO SOGGETTIVO	6
Quale termine ci attende?.....	7
DECORRENZA.....	7
In che cosa consiste?.....	8
Le disposizioni prevedono dei CANALI specifici per segnalare gli illeciti dei quali si viene a conoscenza, oltre alle relative tutele per ogni fattispecie di ritorsione.....	8
CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	8
CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	8
DIVULGAZIONI PUBBLICHE	9
DIVIETO DI RITORSIONE.....	9
E se non faccio nulla? ATTENZIONE ALLE SANZIONI!!!	10
Quindi in pratica, che cosa può fare il CdL?	11
ADEMPIMENTI OBBLIGATORI IN MATERIA DI PRIVACY	11
ELABORAZIONE DELLA DPIA.....	12
TUTELA DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI	12
LA CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	12
ADEMPIMENTI PRIVACY: LE LINEE GUIDA DEL GARANTE DELLA PRIVACY E DI ANAC.....	13
ADEMPIMENTI PRIVACY: ESEMPI DI INFORMATIVA	14
ADEMPIMENTI PRIVACY: IL REGOLAMENTO AZIENDALE	14
INTRODURRE LE PROCEDURE WHISTLEBLOWING IN AZIENDA: LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI	15
CHECKLIST OPERATIVA.....	15



Perché questo tema?

Nell'anno del settantesimo Anniversario dell'ANCL abbiamo deciso di rilanciare un progetto editoriale, quello del tema del mese, in un formato del tutto nuovo rispetto al passato, volto a generare occasioni di confronto nelle nostre Unioni Provinciali.

Il confronto tra gli Associati rappresenta, infatti, una delle radici su cui si fonda il nostro Sindacato.

Il tema del mese costituisce l'occasione per avviare un dibattito sul territorio che sarà anche un'opportunità per ricevere proposte e spunti da rappresentare anche come ANCL Nazionale alle Istituzioni.

La partecipazione dei giovani del Centro Studi nell'attività di sviluppo del tema del mese costituisce, inoltre, la conferma del risalto che l'Associazione cerca di dare ai giovani Consulenti del Lavoro, e avvalorata l'idea che il confronto e la discussione siano necessari per proiettarci al futuro ma devono necessariamente passare dalle nuove generazioni.

Il progetto avviato costituisce anche la prosecuzione di quanto già realizzato in occasione del quarantesimo Anniversario dalla prima riunione dei Centri Studi ANCL, che si è celebrato ad Assisi il 18 novembre 2022, durante il quale abbiamo già avuto modo di apprezzare l'importanza dell'incontro e del confronto tra i diversi territori, al fine di dare risalto alle buone idee su temi di interesse comune, in un'ottica di sinergia, di collaborazione e di creazione di valore aggiunto.

Per questo motivo, come primo tema del mese abbiamo pensato al Whistleblowing, disciplina di stampo comunitario recepita nel nostro ordinamento. Un tema nuovo, delicato e dalle evidenti incidenze sociali.

Inoltre, l'importanza del tema rileva in questa sede proprio per gli adempimenti e le procedure che il Consulente del Lavoro è tenuto a svolgere, e che di fatto richiedono una sua adeguata preparazione e una conoscenza specifica del tema, oltre a rappresentare un ulteriore servizio da poter offrire ai propri clienti.

A cura di Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL



Dove siamo atterrati? Partiamo con un po' di storia...

Il fenomeno del whistleblowing, originario dei paesi di Common Law, è un istituto giuridico volto a disciplinare e a tutelare la condotta di coloro che segnalano alle autorità, predisposte per la tutela dell'interesse collettivo dell'organizzazione o dei dipendenti, un'irregolarità o un illecito penale all'interno di un contesto lavorativo, i c.d. whistleblower. Il legislatore italiano attraverso l'introduzione di tale fattispecie ha voluto, da un lato, prevenire la corruzione all'interno di un'organizzazione pubblica o privata, e, dall'altro, responsabilizzare i cittadini verso la cura delle legalità nei luoghi di lavoro.

A livello costituzionale, il whistleblowing rappresenta, se vogliamo, uno strumento tramite il quale il soggetto denunciante può manifestare il proprio diritto di libertà di espressione del pensiero e, di conseguenza, della parola, come riconosciuto dall'art. 21 Cost.. Nonostante la tutela della libertà di espressione da parte del Costituente, rientrante tra i diritti fondamentali dell'essere umano, il lavoratore è restio nel denunciare le irregolarità di cui è venuto a conoscenza, poichè tale condotta può essere potenzialmente lesiva della propria immagine e della reputazione lavoristica, con potenziali riflessi sul piano sanzionatorio da parte del datore di lavoro.

Per tutelare maggiormente il lavoratore denunciante, il c.d. whistleblower, il legislatore italiano, seppur in ritardo rispetto ai Paesi anglosassoni, ha posto l'attenzione sul tema solo nel 2001 con l'emanazione del d.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". In modo particolare all'art. 54 bis, abrogato e modificato dalle l. n. 190/2012 e 179/2017, il legislatore ha fornito una prima tutela al dipendente pubblico prevedendo il divieto di sanzione, licenziamento, demansionamento, trasferimento del lavoratore che ha segnalato una condotta illecita di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tuttavia, se il licenziamento intimato dal datore di lavoro è una conseguenza della segnalazione è stata prevista la reintegrazione del lavoratore.

Successivamente l'istituto in esame è stato ulteriormente disciplinato dalla l. n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'irregolarità nella Pubblica Amministrazione", attraverso la quale è stato attuato l'art. 6 dell'ONU ed è stata definita la prima normativa della prevenzione alla corruzione nei luoghi di lavoro, prevedendo una tutela specifica agli autori delle segnalazioni di illeciti o di altre irregolarità poste in essere all'interno del contesto lavorativo.

A distanza di cinque anni dall'emanazione della predetta legge, la materia è stata profondamente rinnovata attraverso l'emanazione della l. n. 179/2017 con la quale è stata prevista una disciplina più articolata della tutela del c.d. whistleblower all'interno del settore pubblico, e estesa la salvaguardia alle aziende del settore privato che hanno adottato un modello di organizzazione.



La legge ha introdotto sia norme organizzative volte a imporre agli enti pubblici o privati la creazione di procedure finalizzate ad una rapida gestione delle segnalazioni attraverso i canali interni ed esterni, sia norme volte a tutelare il segnalante da misure ritorsive e discriminatorie, proteggendo, così anche la riservatezza¹ dell'identità del segnalante.

Attraverso l'entrata in vigore delle suddette disposizioni di legge il legislatore italiano ha voluto sia salvaguardare i whistleblower da comportamenti ritorsivi mediante solide forme di tutela, sia regolamentare e agevolare la segnalazione delle varie irregolarità presenti presso le amministrazioni pubbliche e/o private e, di conseguenza, ripristinare il corretto svolgimento del lavoro e tutelare l'interesse collettivo dell'organizzazione in questione².

Nonostante l'introduzione e la disciplina dell'istituto giuridico del whistleblowing all'interno del Paesi di Civil Law, in Europa non è stato possibile realizzare un regime unitario ed uniforme a causa della disomogeneità delle normative nazionali dei singoli Stati membri. Per questo motivo il legislatore europeo, nel 2019, ha emanato la direttiva UE 2019/1937, recepita in Italia con il d.lgs. n. 24/2023, concernente la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e, successivamente, del diritto nazionale.

Attraverso tale direttiva il legislatore europeo ha voluto fornire una tutela maggiore al lavoratore segnalante, estendendo la protezione anche ai contesti lavorativi del settore privato al fine di incentivare il lavoratore a segnalare illeciti e, allo stesso tempo, garantire la corretta attuazione del diritto, poiché *“le segnalazioni e le divulgazioni pubbliche degli informatori [...] forniscono ai sistemi di contrasto nazionali e dell'Unione informazioni che portano all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme dell'Unione, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e di responsabilità”*³.

¹ Quando parliamo di riservatezza e di diritto alla riservatezza facciamo riferimento al diritto di mantenere segreti aspetti, comportamenti ed atti relativi alla sfera privata della persona, riconducendolo ai diritti della personalità.

² C. Valenti, *Denuncia irregolarità aziendali-whistleblowing*, in Dizionario dei diritti dei lavoratori, <https://www.wikilabour.it/dizionario/diritti/denuncia-di-irregolarita-aziendali-whistleblowing/>.

³ Si veda 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, punto 2.

Percorriamo le tappe dal 2001 al 2017



Dal breve excursus normativo emerge che la tutela del whistleblower è dapprima intervenuta all'interno del settore pubblico e solo a decorrere dal 2017 è stata estesa al settore privato, prevedendo che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prestabilire:

- uno o più canali per le segnalazioni;
- un canale alternativo di segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori per ragioni inerenti alle segnalazioni;
- le sanzioni per la violazione delle misure di tutela.

Tuttavia l'adozione del Modello è facoltativa all'interno del settore privato, rendendo, in questo modo, facoltative anche le misure previste per i whistleblowers.

Le forme di tutela previste per il settore privato sono uguali a quelle previste per il pubblico dipendente, tuttavia, l'inserimento della disciplina del whistleblowing nel d.lgs. n. 231/2001, richiede la predisposizione all'interno dell'ente del sistema di compliance prescritto dal decreto stesso. Pertanto, la tutela del segnalante privato è affidata all'ente che dovrà integrare il proprio modello organizzativo.

La disciplina del whistleblowing all'interno del settore privato è stata notevolmente incrementata a seguito dell'emanazione della direttiva europea del 2019; infatti, come vedremo a breve, le piccole realtà lavorative hanno la possibilità di effettuare la segnalazione



dell'illecito o dell'irregolarità, ma solo attraverso il canale della segnalazione interna, escludendo, pertanto, la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica.

Ma quali novità ci attendono?

Andiamo con ordine partendo dall'ambito di applicazione, che come generalmente accade, si suddivide tra oggettivo (che riferisce ad alcuni specifici settori) e soggettivo (sulla base delle singole persone coinvolte).

AMBITO OGGETTIVO

Sono soggette ai nuovi obblighi tutte le realtà private con una media nell'ultimo anno solare di almeno 50 dipendenti (tra contratti a tempo indeterminato e determinato, ovvero anche in assenza del requisito dimensionale adottano modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o rientrano nell'ambito di applicazione di specifici atti dell'Unione Europea (ad esempio il mercato finanziario). Inutile ribadire che sono altresì soggette le pubbliche amministrazioni a prescindere da un requisito dimensionale, così come individuate ai sensi dell'art. 2 lett. p) D.Lgs. n. 24/2023.

Inoltre in nessun articolo del d.lgs n. 24/2023 è presente un passaggio ai sensi dell'art. 8 comma 7 della Direttiva UE 2019/1937, il quale prevederebbe (si tratta di una mera facoltà per gli Stati membri) una deroga alla soglia dei 50 dipendenti, riconoscendo le tutele e i diritti in questione (ovvero l'obbligo di stabilire canali di gestione interna delle segnalazioni) anche per i soggetti del settore privato qualora sia effettuata un'attenta valutazione dei rischi e soprattutto sulla base della natura dell'attività e del livello di rischio, come ad esempio i settori ambientali e che coinvolgono la salute pubblica.

AMBITO SOGGETTIVO

Le tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023 si applicano ai seguenti soggetti:

- “ a) le persone aventi la qualità di lavoratore ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 1, TFUE, compresi i dipendenti pubblici;*
- b) le persone aventi la qualità di lavoratore autonomo ai sensi dell'articolo 49 TFUE;*
- c) gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa, compresi i membri senza incarichi esecutivi, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;*
- d) qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.*



[...] alle persone segnalanti qualora segnalino o divulgano informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato.

[...] alle persone segnalanti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali”⁴.

Le norme si applicano, altresì, anche ai c.d. **facilitatori**, ovvero a) a chi “*assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata*”⁵, b) “*a terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti delle persone segnalanti*; c) e ai *soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o a cui sono altrimenti connesse in un contesto lavorativo*”⁶.

Tuttavia, affinché la segnalazione sia valida è necessario che l'irregolarità riguardi una disposizione nazionale o dell'Unione europea che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. A tal proposito il legislatore, all'art. 1 del d.lgs. elenca una serie di casistiche in presenza delle quali viene meno l'effetto di tutela della direttiva europea.

Al fine di segnalare un illecito la direttiva, riprendendo quanto è stato già previsto dalla l.n. 179/2017, ha individuato 3 canali, di cui parleremo successivamente:

- segnalazione interna;
- segnalazione esterna;
- divulgazioni pubbliche.

Preme evidenziare che la normativa nazionale ha esteso i diritti e le tutele introdotte dalla Direttiva anche ai tirocinanti (retribuiti e non) e liberi professionisti/consulenti che svolgono attività presso soggetti del settore pubblico e privato. Inoltre si ritiene di notevole interesse la disposizione che riconosce le medesime tutele al segnalante anche nelle fasi preliminari dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Quale termine ci attende?

DECORRENZA

E' stato previsto un termine unico nel 17 dicembre 2023 per il solo settore privato con una media occupazionale tra 50 e 250 lavoratori.

⁴ Si vedano gli artt. 4 direttiva UE 219/1937 e 3 d.lgs. n. 24/2023.

⁵ Si vedano gli artt. 5 direttiva UE 219/1937 e 2 d.lgs. n. 24/2023.

⁶ *Ibidem*.



In sede di attuazione è stato istituito un periodo transitorio con applicazione della Legge n. 179/2017 fino al 14 luglio 2023, con proroga del termine al 17 dicembre 2023 per il settore privato con una media di lavoratori subordinati (a tempo determinato e indeterminato) fino a 249.

In che cosa consiste?

Le disposizioni prevedono dei CANALI specifici per segnalare gli illeciti dei quali si viene a conoscenza, oltre alle relative tutele per ogni fattispecie di ritorsione.

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Si tratta di sistemi di rilevazione e recepimento di illeciti gestiti direttamente all'interno della realtà aziendale.

Il d.lgs n. 24/2023 affida il compito di individuare appositi canali di segnalazione ai modelli organizzativi e di gestione previsti dal d.lgs n. 231/2001, con preventiva segnalazione alle rappresentanze o organizzazioni sindacali così come individuate dall'art. 51 d.lgs n. 81/2015, immaginiamo si tratti di una semplice comunicazione attestante la costituzione del CANALE INTERNO.

Per quanto attiene invece i soggetti del settore pubblico, qualora sia prevista obbligatoriamente la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la gestione del canale di segnalazione interna viene affidata a quest'ultimo.

CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Quando la segnalazione interna non ha prodotto i risultati sperati, e non solo, ci si può rivolgere direttamente ad un soggetto esterno, pertanto i canali di segnalazione esterna sono gestiti direttamente dall'ANAC.

Il legislatore italiano ha previsto che tale procedura può essere attivata anche nei casi di pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, ovvero quando la procedura di segnalazione interna non sia prevista o si ha il fondato timore che non le sarebbe dato efficace seguito.



DIVULGAZIONI PUBBLICHE

L'art. 2 Lett. f) del decreto legislativo ha definito, sulla base di quanto indicato nella Direttiva Europea, le divulgazioni quale atto volto a *“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.”*

Su tale ambito si precisa che rimangono ferme le norme relative al segreto professionale per i giornalisti, in quanto soggetti maggiormente esposti.

DIVIETO DI RITORSIONE

L'art. 19 Direttiva UE 2019/1937 e gli artt. 17 e 21 d.lgs n. 24/2023 prevedono situazioni di ritorsione che possono coinvolgere e subire i soggetti che effettuano le segnalazioni.

Si riepilogano per semplicità alcune situazioni che costituiscono ritorsione e che potrebbero verificarsi all'interno della gestione rapporto di lavoro:

- licenziamento/sospensione
- demansionamento (Ricordati i limiti dell'art. 2103 c.c.)
- trasferimento di sede/variazioni dell'orario di lavoro (sai che il d.lgs. n. 81/2015 prevede degli obblighi in relazione alla variazione dell'orario di lavoro? Non è l'unico purtroppo ce ne sono altri....)
- adozione di provvedimenti disciplinari
- coercizione, intimidazione, molestie
- conversione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato se presente una lettera di impegno/ d'intenti
- mancato rinnovo di un contratto a termine o la sua conclusione anticipata (nel contratto a termine il licenziamento può essere intimato solo in presenza di giusta causa).
- discriminazione

In queste situazioni l'onere di provare che il comportamento è stato posto in essere per motivazioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia, è in capo a colui che li ha posti in essere. Possiamo quindi dire che l'onere della prova è invertito e quindi in capo al Datore di Lavoro.

La Direttiva UE 2019/1937 prevederebbe inoltre all'art. 21 comma 5 che, in sede di eventuali procedimenti dinanzi ad un'autorità giudiziaria a seguito di un danno subito dalla persona segnalante, siano automaticamente compiuti per ritorsione (cd. presunzione di legge).

E se non faccio nulla? ATTENZIONE ALLE SANZIONI!!!

Nel d.lgs n. 24/2023 l'art. 21 prevede che siano applicate dall'ANAC al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie pari a:

IMPORTO	FATTISPECIE
da € 10.000 ad € 50.000	<ul style="list-style-type: none"> • sono state commesse ritorsioni • la segnalazione è stata ostacolata (o si è tentato di ostacolare) • è stato violato l'obbligo di riservatezza
da € 10.000 ad € 50.000	<ul style="list-style-type: none"> • non sono stati istituiti i canali di segnalazione • non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (ovvero quando le stesse non risultano idonee) • non viene dato seguito alle segnalazioni ricevute attraverso attività di verifica e analisi
da € 500 ad € 2.500	quelle previste art. 16 comma 3 del Decreto Legislativo

Ulteriori sanzioni di tipo economico possono essere comminate ai soggetti ritenuti responsabili di eventuali illeciti nell'ambito del sistema sanzionatorio adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 previsto per il settore privato.

Oltre ai risvolti di tipo pecuniario, quali riflessi sussistono nell'ambito del rapporto di lavoro? La lista potrebbe essere davvero lunga, ma in prima battuta ci preme ricordare:

- che eventuali rinunce e transazioni collegate a diritti e tutele previste per i segnalatori di illeciti sono valide se rese ai sensi dell'art. 2113 comma 4, c.c., quindi con le forme previste dagli artt. 410 e 411 c.p.c.;
- la nullità del licenziamento determinato dall'esercizio di un diritto o da una segnalazione effettuati ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva UE 2019/1937, in quanto l'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 24/2023 ha sostituito l'art. 4 l. n. 604/1966.

INFO UTILI

A
N
A
C

Autorità Nazionale Anticorruzione

Autorità indipendente volta alla prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. L. n. 125 del 30 ottobre 2013

MODELLI ORGANIZZATIVI

D.Lgs. n.231/2001

insieme di atti che regolano e definiscono la struttura aziendale volti alla riduzione del rischio di commissione di illeciti penali

COMPUTO LAVORATORI

part time

art. 9 D.Lgs. n. 81/2015, sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

contratti a termine

art. 27 D.Lgs. n. 81/2015, salvo diversa previsione, si computano tenendo conto del numero medio mensile (compresi i dirigenti) impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro

Quindi in pratica, che cosa può fare il CdL?

ADEMPIMENTI OBBLIGATORI IN MATERIA DI PRIVACY

L'approvazione del decreto legislativo che recepisce la direttiva UE sul whistleblowing comporta implicazioni sul piano della tutela dei dati personali sia di chi segnala i presunti illeciti, sia delle persone segnalate, che di eventuali terzi coinvolti nel processo.

Il D.Lgs. 24/23 individua chiaramente ruoli e responsabilità per i trattamenti connessi alla gestione delle segnalazioni, risolvendo i dubbi interpretativi scaturiti in precedenza: l'art. 13 della norma in parola chiarisce che i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono svolti dagli enti destinatari della normativa in qualità di Titolari. Il Garante, nel suo parere sullo schema di decreto dell'11 gennaio 2023, ha riconosciuto come corretta quest'individuazione dei ruoli dei soggetti coinvolti.



ELABORAZIONE DELLA DPIA

L'art. 13 ribadisce ciò che era già desumibile dal GDPR e dal provvedimento del Garante dell'11 novembre 2018 sui casi in cui è necessaria la Valutazione d'impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del GDPR. Nel mettere a punto il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, gli enti pubblici e privati destinatari delle nuove norme devono condurre una DPIA volta ad analizzare i rischi a carico di tutte le figure coinvolte (whistleblowers, persone segnalate, terzi) e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati, nel rispetto del principio della *privacy by design*.

Inoltre, gli enti tenuti a creare canali di segnalazione devono disciplinare il rapporto con eventuali fornitori di servizi che trattano dati personali per loro conto (quali, ad esempio, fornitori della piattaforma informatica adottata come canale per la ricezione e gestione delle segnalazioni, ove incaricati dell'amministrazione del sistema) con un data processing agreement ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Ancora: i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

TUTELA DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI

I diritti degli interessati (specialmente quelli delle persone segnalate) possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del codice privacy, che ne determina la sospensione qualora da essi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio. Resta fermo, ai sensi del codice privacy, che:

- a) l'esercizio dei medesimi diritti può essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo all'interessato (a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti dell'interessato);
- b) i diritti dell'interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante.

LA CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione può protrarsi per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione definito dal GDPR. Secondo il Garante, questo termine massimo di conservazione della



documentazione della segnalazione è compatibile con la durata media del termine prescrizione dei principali illeciti suscettibili di verificarsi.

In teoria, le segnalazioni potrebbero trovare un freno proprio nel timore del potenziale whistleblowers di violare la normativa a protezione dei dati personali. Per evitare che ciò accada, i whistleblowers vengono autorizzati a divulgare (ad es. fornendole ai media, o pubblicandole sui canali social) informazioni anche personali riferite ai segnalati o a terzi oggetto della segnalazione quando:

1. hanno previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ma non hanno ricevuto riscontro nei termini;
2. hanno fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. hanno fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Inoltre, qualora fondino le loro segnalazioni su trattamenti di dati personali ai quali non erano autorizzati (ad esempio apertura di una mail indirizzata a un terzo con cui non hanno rapporti, ma loro recapitata per un errore di digitazione di un collega), i whistleblowers sono esonerati da responsabilità purché non abbiano commesso un vero e proprio reato di trattamento illecito di dati personali. Cosa, quest'ultima, che, ai sensi dell'art. 167 del codice privacy, può avvenire solo in presenza: a) del dolo specifico della persona segnalante (fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, perseguito violando specifiche norme, quali quelle sul trattamento dei dati sensibili e dei dati giudiziari), b) del nocumento all'interessato.

ADEMPIMENTI PRIVACY: LE LINEE GUIDA DEL GARANTE DELLA PRIVACY E DI ANAC

Il Garante italiano interviene in tema di informativa fornendo un interessante documento che identifica, nella specifico:

- base giuridica del trattamento;
- tipi di dati trattati e finalità del trattamento;
- diritti degli interessati.

Il documento completo è rinvenibile al seguente link:

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9067526>

Anche ANAC interviene sull'argomento, attraverso due pagine web che definiscono:

1. le modalità di segnalazione ed il relativo contenuto: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>



2. le casistiche più frequenti, mediante la risposta ad un elenco di faq:
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-ecco-quali-sono-le-regole-da-seguire?redirect=%2F>

ADEMPIMENTI PRIVACY: ESEMPI DI INFORMATIVA

La normativa vigente prevede la compilazione di informativa apposita contenente le indicazioni relative esclusivamente alle procedure di whistleblowing; a tale proposito è utile mettere a confronto le informative prodotte da alcune amministrazioni pubbliche che, in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza, pubblicano sui loro portali ogni documento relativo alla propria amministrazione.

A tal proposito si segnalano le informative pubblicate da:

1. Agenzia delle Entrate:
<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/3756672/Informativa+privacy.pdf/02277d36-e367-a6d1-443c-2bec1d90aae7>
2. Publiacqua:
https://www.publiacqua.it/Publiacqua_Informativa%20Whistleblowing_v1.1.pdf

ADEMPIMENTI PRIVACY: IL REGOLAMENTO AZIENDALE

Così come per l'analisi dei contenuti e delle modalità di compilazione dell'informativa, anche nel caso del regolamento è interessante confrontare quanto operato dalle singole amministrazioni pubbliche.

La linea che accomuna i documenti analizzati è data dai punti trattati nel regolamento:

Art.1 – Premessa

Art.2 - Definizioni

Art.3 - Soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione

Art.4 - Oggetto della segnalazione

Art.5 – Soggetto legittimato a ricevere la segnalazione

Art.6 – Modalità per la presentazione delle segnalazioni

Art.7 - Gestione delle segnalazioni

Art.8 - Tutela del segnalante

Art.9 – Segnalazioni manifestamente infondate. Responsabilità del segnalante

Art.10 – Entrata in vigore

Nonostante alcune varianti, è apprezzabile come il contenuto e la modalità di redazione del regolamento sia comune a diverse amministrazioni.

Nello specifico si propongono i regolamenti di:

1. Camera di Commercio di Chieti e Pescara:
https://trasparenza.chpe.camcom.it/archiviofile/cciaachpe/Corruzione/Regolamenti/Regolamento_whistelbower_delibera_CC_19_18122019.pdf



2. Comune di Pietracamela:

<https://www.comune.pietracamela.te.it/dati/regolamenti/Allegato17.pdf>

INTRODURRE LE PROCEDURE WHISTLEBLOWING IN AZIENDA: LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Nonostante la normativa vigente non preveda l'obbligo di formazione dei lavoratori, il presupposto imprescindibile per rendere efficiente la procedura aziendale è quello di comunicare efficacemente con i lavoratori.

È possibile testare la conoscenza dei lavoratori sull'adempimento e sulle condizioni normative attraverso un questionario/sondaggio; tale passaggio avrà un duplice aspetto positivo:

1. Introdurre i lavoratori ad un nuovo concetto, testandone la conoscenza;
2. Far sentire loro parte attiva di un processo aziendale.

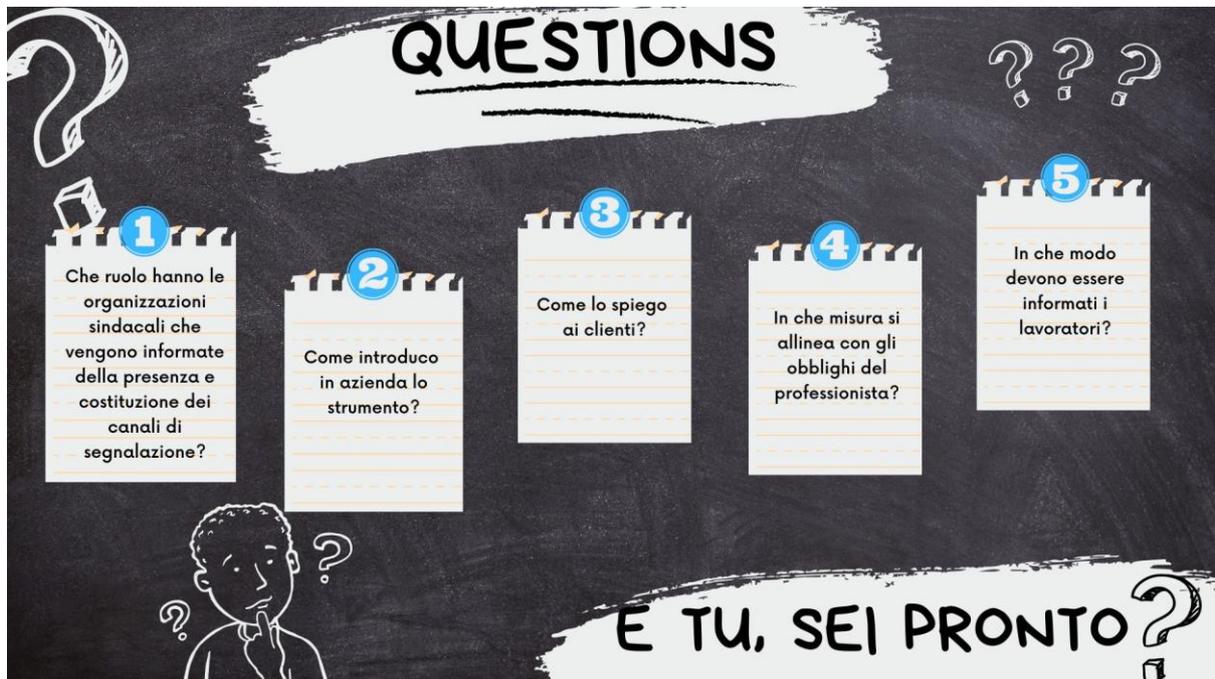
CHECKLIST OPERATIVA

Inserire una checklist operativa significa introdurre una linea guida operativa a supporto delle attività aziendali, di seguito i passaggi consigliabili: (PUNTO DI DIBATTITO PER I CS PROVINCIALI)

1. Qualora si introduca una piattaforma per la denuncia degli illeciti, il fornitore della piattaforma per il whistleblowing deve sempre essere nominato quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 679/2016 (GDPR).
2. Tutti i componenti della squadra di lavoro coinvolta nella gestione dell'adempimento devono sempre essere nominati autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32).
3. Del Regolamento (UE) 679/2016 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003).
4. Gli interessati (nello specifico il segnalante) devono ricevere idonea informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR.
5. Il whistleblowing deve essere inserito quale trattamento specifico all'interno del registro redatto ai sensi dell'art. 30 GDPR.
6. Le segnalazioni e gli allegati alla segnalazione devono essere sottratti al diritto di accesso e all'accesso civico generalizzato.
7. La piattaforma deve registrare e conservare in modo sicuro i log di accesso, mentre deve assolutamente essere evitato il tracciamento dei log del segnalante, anche nel caso in cui l'accesso sia mediato da un firewall o da un proxy server.
8. Le informazioni devono essere scambiate attraverso protocolli sicuri (HTTPS).
9. Il titolare deve adottare ogni idonea misura di sicurezza ai sensi dell'art. 32 GDPR, procedendo con l'analisi di impatto del trattamento del dato (DPIA).
10. Le segnalazioni devono essere conservate per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono state trattate.

La stessa ANAC, in assenza di un periodo di conservazione indicato dal legislatore o dal Garante privacy, ha individuato tale termine in 10 anni dal ricevimento della segnalazione, fatte salve differenti esigenze dovute all'instaurazione di un eventuale giudizio.

11. Il titolare, prima di procedere all'implementazione del sistema, deve svolgere una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR.



*A cura di Elisa Chiorlin, Barbara Garbelli e Eleonora Zambon,
Centro Studi Nazionale ANCL*