



**SINERGIA**<sup>360</sup>  
RISK MANAGEMENT

# LA NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING NEL SETTORE PRIVATO

**Avv. Francesco Giunti  
Avv. Marco Del Fungo  
Dr.ssa Isabel Jerne  
Dr. M. La Bruna**

# DI COSA PARLEREMO

- Finalità della disciplina
- Cosa si può segnalare
- Chi è soggetto alla disciplina
- I canali di segnalazione e la divulgazione
- Obbligo e tutela della riservatezza
- Divieto di ritorsione e protezione
- Le sanzioni

# PRECISAZIONI

**SEGNALAZIONE:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

**DIVULGAZIONE PUBBLICA:** 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

Si tratta di due termini che trovano una disciplina diversa all'interno del Decreto. Salvo le parti specifiche, nel prosieguo con il termine segnalazione si fanno rientrare entrambe le accezioni.

# 1.FINALITA'

Protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni

Nazionali

dell'Unione Europea

Che ledono l'integrità dell'ente privato

Apprese nel contesto lavorativo

## 2. AMBITO OGGETTIVO – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

### 2.1. VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

#### **Cosa significa “Violazioni del diritto dell’Unione Europea”?**

- Violazione di atti nazionali attuativi di atti UE relativi a settori “critici”
- Lesioni degli Interessi finanziari dell’Unione (art. 325 TFUE) specificati nel diritto derivato
- Lesioni del Mercato interno (art. 26 II° comma TFUE)

## a) SETTORI CRITICI

- Appalti pubblici
- Servizi, prodotti e mercati finanziari
- Sicurezza e conformità dei prodotti
- Sicurezza dei trasporti
- Tutela dell'ambiente radioprotezione e sicurezza nucleare
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi
- Salute pubblica
- Protezione dei consumatori
- Privacy e sicurezza dei sistemi informativi

## b) INTERESSI FINANZIARI DELL'UNIONE (ART. 325 TFUE)

Frode e corruzione sono atti che ledono gli interessi finanziari dell'UE:

- reati in materia di IVA
- reati tributari

## c) MERCATO INTERNO

- Concorrenza
- Aiuti di stato
- Imposta sulle società
- Vantaggi fiscali



## 2. AMBITO OGGETTIVO – COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO?

### 2.2. VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NAZIONALI

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/2001

## 2. AMBITO OGGETTIVO

### 2.3. IL CONTESTO LAVORATIVO

Nozione ampia di “**contesto lavorativo**” (attività lavorative):

- non solo rapporto di lavoro in “senso stretto”
- relazione qualificata tra il segnalante e l’ente che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate
- Fatti appresi in virtù dell’ufficio rivestito o acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo causale

# I SOGGETTI CHE FANNO PARTE DEL CONTESTO LAVORATIVO

- lavoratori subordinati, ivi compresi quelli titolari di rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, e i prestatori di lavoro occasionali;
- i lavoratori autonomi e para-subordinati
- i lavoratori o collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

## 2. AMBITO OGGETTIVO – COSA NON PUÒ ESSERE SEGNALATO? 2.4. INTERESSE DI CARATTERE PERSONALE

Segnalazioni aventi ad oggetto un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro **non rilevano ai fini della disciplina.**

Se l'interesse personale del segnalante coincide con l'interesse all'integrità dell'ente?



Quando l'ente riceve una segnalazione inerente ad un disagio patito dal segnalante (es.: mobbing) potrebbe doversi attivare, dando seguito alla segnalazione avuto riguardo alle sue implicazioni in termini di lesione della sua integrità (es.: impatti 231?).

# AMBITO OGGETTIVO – COSA NON PUÒ ESSERE SEGNALATO?

## 2.5. ESCLUSIONI E IPOTESI CONCORRENTI

### **ESCLUSIONI**

- Segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'UE o nazionali (Parte II dell'Allegato – si vogliono far salve previsioni specifiche di discipline speciali che regolano le segnalazioni in ambiti particolari: servizi finanziari, antiriciclaggio...)
- Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale (materie che devono rientrare nella competenza esclusiva del legislatore nazionale)

## **IPOSTESI NON PREGIUDICATE DALLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING**

- Protezione delle informazioni classificate (informazioni da proteggere dagli accessi non autorizzati)
- Segreto professionale forense e medico
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giudiziari
- Disposizioni di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, difesa nazionale e pubblica sicurezza, prerogative sindacali dei lavoratori e repressione delle condotte antisindacali

### 3. AMBITO SOGGETTIVO: 3.1.CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI AD ATTUARE LA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING?

A seconda di quale ipotesi rientra l'ente, cambiano le modalità di segnalazione e l'oggetto della segnalazione

#### **PRIMA IPOTESI**

- soggetti diversi da quelli del settore pubblico
- hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o subordinato

## **SECONDA IPOTESI**

- soggetti diversi da quelli del settore pubblico
- non hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o subordinato
- rientrano nel campo di applicazione degli atti dell'UE indicate alle parti I.B dell'allegato al decreto (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzioni del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo)



## **TERZA IPOTESI – REQUISITI CUMULATIVI**

- Soggetti diversi da quelli del settore pubblico
- Non hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o subordinato
- Diversi da quelli indicati alle parti I.B dell'allegato al decreto
- Rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001
- Hanno adottato modelli di organizzazione e gestione ex 231

## **QUARTA IPOTESI**

- soggetti diversi da quelli del settore pubblico
- hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o subordinato
- Diversi da quelli indicati alle parti I.B dell'allegato al decreto
- Rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001
- Hanno adottato modelli di organizzazione e gestione ex 231

# RIEPILOGO

IPOTESI	SOGETTI CHE POSSONO SEGNALARE	MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
1	Dipendenti, autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti, amministratori.....	<ul style="list-style-type: none"><li>- Segnalazioni interne</li><li>- Segnalazioni esterne</li><li>- divulgazione</li><li>- denuncia all'autorità</li></ul>	Violazioni connesse al diritto dell'UE
2	Dipendenti, autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti, amministratori.....	<ul style="list-style-type: none"><li>- Segnalazioni interne</li><li>- Segnalazioni esterne</li><li>- divulgazione</li><li>- denuncia all'autorità</li></ul>	Violazioni connesse al diritto dell'UE
3	Dipendenti, autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti, amministratori.....	Segnalazioni interne	Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/01 o violazioni del MOG
4	Dipendenti, autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti, amministratori.....	<ul style="list-style-type: none"><li>- Segnalazioni interne</li><li>- Segnalazioni esterne</li><li>- divulgazione</li><li>- denuncia all'autorità</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/01 o violazioni del MOG</li><li>- Violazioni connesse al diritto dell'UE</li></ul>

### 3. AMBITO SOGGETTIVO: 3.2. CHI PUÒ ESSERE SEGNALATO?

**persona coinvolta:** il soggetto menzionato dalla segnalazione a cui è attribuita la violazione o che è comunque implicato in essa

### 3. AMBITO SOGGETTIVO: 3.3. CHI SONO I SOGGETTI DESTINATARI DELLE MISURE DI PROTEZIONE?

- **persona segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- **facilitatore**: la 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;
- **colleghi di lavoro** della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà della persona segnalante**, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

# 4. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Gli enti soggetti alla disciplina del whistleblowing sono obbligati, previa consultazione delle rappresentanze sindacali, ad attivare canali di segnalazione interna.

## **TIPOLOGIA DI CANALE**

**Scritto:** analogica o con modalità informatiche

**Orale**

Sono entrambi obbligatori

## **CARATTERISTICA DEL CANALE**

- Garantire la riservatezza delle comunicazioni con il segnalante
- Ricorso alla crittografia per proteggere i dati della segnalazione

La riservatezza deve riguardare:

- tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione
- Il contenuto della segnalazione ed i suoi eventuali allegati

## **CONDIVISIONE DEL CANALE**

Pmi con una media di lavoratori subordinati impiegati nell'ultimo anno inferiore a 250 dipendenti

## 4.1. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE INTERNO

Ogni organizzazione deve designare un soggetto o un ufficio responsabile del processo di ricezione e accertamento della segnalazione.

Il gestore può essere un soggetto interno o esterno all'organizzazione. Il requisito richiesto dalla norma per poter ricoprire questo ruolo è quello dell'adeguata formazione in materia.

### **PRINCIPI ISPIRATORI DELL'ATTIVITÀ DEL GESTORE**

- autonomia
- Indipendenza
- Imparzialità
- professionalità



## 4.2. LE ATTIVITÀ DEL GESTORE

### VERIFICHE INFORMATIVE

Il Gestore si coordina con le competenti funzioni aziendali della Società affinché:

- siano messe a disposizione 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. Si adopera altresì affinché tali informazioni:
  - siano esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono con la Società un rapporto giuridico in una delle forme contemplate dal decreto whistleblowing;
  - siano pubblicate in una sezione dedicata del sito internet della Società

## **VERIFICA DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE**

Il Gestore procede all'archiviazione immediata della segnalazione quando essa:

- è formalizzata da soggetto non legittimato;
- riguarda materie o comportamenti estranei all'ambito oggettivo di applicazione del decreto whistleblowing e della procedura interna;
- è manifestamente infondata per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dall'art. 2, comma 1, lett. a) del decreto whistleblowing e idonei a giustificare accertamenti;
- ha un contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero sia corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- si sostanzia nella produzione di sola documentazione, in assenza dell'enunciazione di condotte illecite;
- attiene a violazioni di lieve entità.

## VERIFICA DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve possedere:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

## **ATTIVITÀ ISTRUTTORIA**

Il Gestore procede a tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di autonomia, obiettività, competenza e diligenza professionale.

Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante – nell'ambito di un dialogo costruttivo e finalizzato a fornire diligente seguito alla segnalazione – e richiede a quest'ultima, ove necessario, le integrazioni ritenute opportune.

## **SEGNALAZIONE ANONIMA**

Sono da considerare anonime le segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime sono consentite, sebbene non raccomandate, in quanto limitano la possibilità di interlocuzione con il segnalante, nonché quella di verificare in modo adeguato la segnalazione stessa.

Conformemente a quanto prescritto dalle Linee Guida ANAC le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni saranno trattate come segnalazioni ordinarie, a condizione che siano adeguatamente circostanziate.

## RISCONTRO

La gestione della segnalazione consiste in una vera e propria interlocuzione con il segnalante, scandita dalle seguenti tempistiche:

- 7 giorni per la notifica di avvenuta ricezione della segnalazione
- 3 mesi per fornire un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte sulle segnalazioni. In questa comunicazione il gestore dovrà indicare:
  - l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
  - l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti.

## **TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI**

All'esito dell'istruttoria, ove ritenga fondata la segnalazione, il Gestore redige una relazione sull'attività svolta e sulle conclusioni raggiunte e la trasmette (varie ipotesi applicative):

- all'Organismo di Vigilanza laddove le violazioni accertate riguardino condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o del MOG;
- al Responsabile della funzione Risorse Umane (HR) della Società;
- all'Amministratore Delegato della Società, nell'ipotesi in cui la segnalazione contempili responsabilità di persone non soggette al potere gerarchico del Responsabile della funzione Risorse Umane (HR), ovvero responsabilità di quest'ultimo;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, laddove la segnalazione contempili responsabilità dell'Amministratore Delegato o di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione;
- al Presidente del Collegio Sindacale, laddove la segnalazione contempili responsabilità del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- all'Amministratore Delegato della holding, nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia fatto emergere responsabilità del Presidente del Collegio Sindacale.

# 5. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA (ANAC):

## 5.1. CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

- L'ente non ha l'obbligo di attivare un canale di segnalazione interna
- Il canale interno non è stato attivato
- Il canale interno, seppur attivato, non è conforme alla legge
- Non è stato dato seguito ad una segnalazione interna
- Il segnalante ha fondati motivi per cui ritiene non venga dato seguito alla segnalazione
- Il segnalante ha fondati motivi che dalla segnalazione possa derivare un rischio di ritorsione
- Il segnalante ha fondati motivi di credere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

N.B.: il segnalante deve dimostrare la loro presenza nonostante la direttiva non preveda alcuna condizione preliminare per la presentazione della segnalazione esterna



## 5.2. LE ATTIVITÀ DELL'ANAC

### **RISCONTRO**

La gestione della segnalazione consiste in una vera e propria interlocuzione con il segnalante, scandita dalle seguenti tempistiche:

- 7 giorni per la notifica di avvenuta ricezione della segnalazione
- 3 mesi per fornire un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte sulle segnalazioni prorogabili a 6 mesi in caso di motivate ragioni.

L'esito dell'attività può consistere in:

- Archiviazione: insufficienza di elementi tali da supportare la segnalazione
- Raccomandazione agli enti: non sono riscontrati illeciti ma è raccomandabile una modifica di processi e procedure
- Sanzione amministrativa
- Trasmissione alle autorità competenti

## 6. DIVULGAZIONE PUBBLICA: CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

- Effettuazione preventiva di una segnalazione interna e esterna (canale di ultima istanza)
- Fondato motivo di credere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (condizione che non opera in via sussidiaria)
- 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, 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 (esempio: segnalazione interna inutile, necessità di bypassare l'Anac per pericolo di occultamento di prove)

# 7. LA DISCIPLINA DELLA RISERVATEZZA

La riservatezza è il principio senza il quale la presente disciplina non regge, bilancia il sistema e mette:

- il segnalante nella posizione di fiducia per proporsi
- Il gestore nelle condizioni di svolgere gli accertamenti senza compromettere i diritti di nessuno

## **PRINCIPIO DI MINIMIZZAZIONE**

- Utilizzo delle informazioni contenute nelle segnalazioni limitatamente alle loro finalità e per il tempo necessario a dar seguito alle stesse
- Accesso ai dati identificativi del segnalante concesso solo ai soggetti preposti alla ricezione ed all'istruttoria della segnalazione

# LA PROTEZIONE DELL'IDENTITÀ

## Il consenso del segnalante

Il decreto whistleblowing inquadra il consenso del segnalante per la divulgazione della sua identità nei seguenti casi:

- per comunicare i dati del segnalante a soggetti diversi dal Gestore e dall'organo della Società competente a ricevere la relazione all'esito dell'istruttoria, previa indicazione di valide ragioni;
- nel procedimento disciplinare e nelle procedure di segnalazione interne o esterne, quando l'identità del segnalante sia indispensabile all'incolpato per difendersi.

## **I procedimenti connessi**

- Nei procedimenti penali instaurati a seguito dell'accertamento, l'identità del segnalante è protetta fino alla chiusura delle indagini preliminari
- Nei procedimenti davanti la Corte dei Conti l'identità non può essere rivelata fino al termine della fase istruttoria

## **L'ANONIMATO**

Il segnalante o denunciante anonimo che sia successivamente identificato potrà comunque beneficiare delle tutele che il decreto whistleblowing garantisce a fronte di misure ritorsive.

## **CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

- Non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione
- Consenso necessario per verbalizzare o registrare il contenuto della segnalazione esposta oralmente

# 8. LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

## CONDIZIONI PER AVVALERSI DELLE MISURE DI PROTEZIONE

- Fondato motivo, al momento della segnalazione, di ritenere le informazioni sulle violazioni vere e rientranti nel campo di applicazione oggettivo (**elemento soggettivo**)



convinzione ragionevole che i fatti segnalati fossero veri e pertinenti

- Segnalazione effettuata secondo le modalità previste dal decreto (**elemento oggettivo**)
- Accertata anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale o civile del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (**assenza di mala fede del segnalante**)

## **LE MISURE DI PROTEZIONE**

- Divieto di ritorsione
- Presunzioni di atti ritorsivi e di danno ex lege
- Misure di sostegno
- Misure amministrative e giurisdizionali di protezione
- Limitazioni di responsabilità
- Sanzioni amministrative
- Rinuncia ai diritti in sede protetta



## 9.1. AMBITO SOGGETTIVO DEL DIVIETO DI RITORSIONE: CHI RIGUARDA?

Il divieto di atti e di condotte ritorsive protegge le persone che hanno segnalato violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio **“contesto lavorativo”**



**perimetro:** ritorsioni derivanti da segnalazioni di notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, anche temporanee, anche se apprese in modo causale.

La protezione dalle ritorsioni copre tutte le fasi del rapporto lavorativo:

- Selezione e altre fasi precontrattuali
- Periodo di prova
- Fase successiva alla cessazione del rapporto

## 9.1. AMBITO SOGGETTIVO DEL DIVIETO DI RITORSIONE: CHI RIGUARDA?

- **persona segnalante**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **persone del medesimo contesto lavorativo** della persona segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- **facilitatore**: la 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;
- **colleghi di lavoro** della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **enti di proprietà della persona segnalante**, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 9.2. AMBITO OGGETTIVO DEL DIVIETO DI RITORSIONE: A) NOZIONE DI RITORSIONE

### **RITORSIONE**

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

### **DANNO INGIUSTO**

Si concretizza ogni volta che viene lesa una situazione giuridica soggettiva tutelata dall'ordinamento.

## 9.2. AMBITO OGGETTIVO DEL DIVIETO DI RITORSIONE: B) LA LISTA DELLE CONDOTTE PRESUNTIVAMENTE RITORSIVE

- 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.

Sotto il profilo probatorio, le condotte elencate configurano:

- una **presunzione relativa di ritorsività probatorio** → **inversione dell'onere**
- una **presunzione del danno** da ritorsione →



L'ente dovrà dimostrare l'**inesistenza del nesso causale** tra danno e segnalazione: il danno è presunto nella condotta ritorsiva, per cui il giudice si limiterà alla sua quantificazione

## 10. PROTEZIONE AMMINISTRATIVA DALLE RITORSIONI

La comunicazione di ritorsione è presentata dai soggetti beneficiari all'ANAC



l'ANAC apre il procedimento amministrativo finalizzato all'irrogazione delle sanzioni. Ha, inoltre, l'obbligo di informare tempestivamente l'INL.

# 11. PROTEZIONE GIURISDIZIONALE DALLE RITORSIONI

L'atto ritorsivo è sanzionato con la nullità, privandolo di ogni effetto



La norma prevede la possibilità che vengano garantite misure correttive adeguate contro le ritorsioni:

- Reintegra ex art. 18 Stat. Lav.
- Cessazione delle condotte persecutorie o ritorsive ai sensi dell'art. 700 c.p.c.
- Annullamento o declaratoria di nullità dei singoli provvedimenti
- Risarcimento del danno per equivalente
- Risarcimento in forma specifica
- Pubblicazione della decisione



## 12. MISURE DI SOSTEGNO

Gli Enti del Terzo Settore forniscono misure di sostegno che riguardano attività di informazione, assistenza e consulenza – a titolo gratuito – in merito a:

- Modalità di segnalazione
- Protezione dalle ritorsioni
- Diritti della persona coinvolta
- Modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato

Le transazioni e le rinunce sono valide solo se effettuate ai sensi dell'art. 2113 C.C.

# 13. LA TUTELA DEL SEGNALATO

Il segnalato (la persona coinvolta) ha diritto, su sua richiesta, durante l'istruttoria, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazione scritte e di documenti

Il segnalato può sempre agire per tutelare i suoi diritti, ad esempio per calunnia o diffamazione

# 14. LE SANZIONI

## **L'ANAC applica le seguenti sanzioni**

Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta:

- La commissione di ritorsioni (ente)
- Che la segnalazione è stata ostacolata (ente)
- La violazione dell'obbligo di riservatezza (gestore)
- Non sono stati istituiti i canali di segnalazione (ente)
- Non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione (ente)
- Le procedure non sono conformi agli obblighi del decreto (ente)
- La segnalazione ricevuta non è stata né verificata nella sua ammissibilità né istruita (gestore)

Da 500 a 2.500 euro quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia