

# PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING

# — Monitoraggio sulle procedure di whistleblowing nelle prime 50 aziende italiane per numero di dipendenti





Il whistleblowing è un istituto giuridico di recente introduzione nell'ordinamento giuridico italiano, l'originaria normativa nazionale è riferibile alla riforma Severino del 2012, al tempo circoscritta al solo settore pubblico. Nel 2017, l'assenza di tutele nel settore privato ha indotto il legislatore ad intervenire al fine di equiparare le misure di protezione riconosciute nel settore pubblico anche al segnalante afferente al settore privato.

Ben presto, la natura non omogenea dei paradigmi normativi previsti all'interno degli Stati membri dell'Unione Europea ha spinto il legislatore europeo ad intervenire con la Direttiva n. 1937 del 2019, recepita in Italia con il D. Lgs. n. 24/2023, la cui finalità è quella di uniformare le tutele previste per il settore pubblico e per il settore privato, imponendo un rigido arco temporale entro cui i settori di riferimento sono tenuti a adeguarsi.

Ad un anno dall'entrata in vigore della normativa è risultato di interesse realizzare una panoramica sull'applicazione della disciplina nel settore privato, attraverso l'analisi delle procedure di segnalazione (*policy*) ovvero la disamina della conformità degli assetti aziendali alle disposizioni normative prescritte dal legislatore nazionale.

L'attività di ricerca realizzata si propone di offrire una valutazione di natura oggettiva sulle procedure di whistleblowing adottate dai primi 50 enti privati italiani per numero di dipendenti. Tale campione è stato individuato in riferimento alla classifica pubblicata a ottobre 2024 sul sito internet [Trading View](#), che traccia in ordine decrescente le aziende italiane per numero di dipendenti.

L'analisi si è svolta attraverso la consultazione dei siti internet degli enti privati, la quale ha consentito di reperire – laddove esistenti – le procedure e le *policy* di whistleblowing predisposte ovvero identificare il soggetto nominato dall'organigramma aziendale per la gestione di presunte irregolarità e/o per i potenziali illeciti.

I dati raccolti sono stati messi a disposizione dei singoli enti, nonché raggruppati in un file aperto e accessibile, consultabile sul sito di Transparency International Italia, con la finalità di mettere in luce le criticità e le buone pratiche rintracciate nelle procedure e nelle *policy* di whistleblowing delle aziende italiane.



L'attività di ricerca si è realizzata attraverso la consultazione delle informazioni relative alle prime 50 aziende italiane per numero di dipendenti (ottobre 2024) e l'analisi delle procedure di whistleblowing istituite e pubblicate nella sezione "whistleblowing" sul sito web di ciascun ente privato.

Alle aziende è stato sottoposto un questionario allo scopo di approfondire le informazioni rintracciabili pubblicamente sul proprio sito nella sezione "whistleblowing" e nella relativa policy. Le informazioni fornite tramite il questionario sono state confrontate con quelle rinvenibili pubblicamente e alle aziende è stata offerta un'attività di revisione, al fine di verificare l'eventuale non rispondenza delle risposte fornite con le informazioni pubblicate. Non tutte le aziende coinvolte nella ricerca hanno compilato il questionario e non tutte le imprese hanno potuto effettuare l'attività di revisione.

Lo scambio di informazioni ha messo in luce la mancanza di alcune informazioni essenziali. Le stesse, in alcuni casi, non sono state rese pubbliche al potenziale whistleblower ma sono risultate parte integrante della procedura di whistleblowing dell'azienda, nonché inserite nella documentazione interna accessibile ai dipendenti. Lo stesso scambio ha consentito di verificare che, in alcune aziende, è possibile rintracciare informazioni di primaria importanza in relazione al whistleblowing in altre sezioni del sito aziendale ed in relazioni annuali sull'attività di gestione.

Alcune aziende hanno fornito indicazioni dettagliate circa le difformità individuate, fornendo allegati e fonti che sono divenute parte integrante del dataset che accompagna la ricerca. I risultati ottenuti sono stati raggruppati sottoforma di dati aggregati al fine di valutare:

- lo stato di implementazione della normativa
- le principali criticità
- le migliori pratiche.

Nel questionario è stata inserita la risposta:

- **SI** per le informazioni che hanno trovato un riscontro documentale nel sito aziendale e/o nelle fonti indicate
- **NO** in assenza di riscontri documentali e per le informazioni non disponibili.

La sezione che segue analizza il questionario domanda per domanda, unitamente alla valutazione dei rispettivi risultati.



*I dati raccolti sono stati messi a disposizione dei singoli enti, nonché raggruppati in un file aperto e accessibile, consultabile sul sito di Transparency International Italia, con la finalità di mettere in luce le criticità e le buone pratiche rintracciate nelle procedure e nelle policy di whistleblowing degli enti pubblici monitorati*

**scarica il dataset  
su [transparency.it](https://www.transparency.it)**

**campione analizzato: 50**

AZIENDE

STELLANTIS, POSTE ITALIANE, INTESA SANPAOLO,  
GENERALI, UNICREDIT, ENEL, LEONARDO, TELECOM ITALIA,  
WEBUILD, IVECO GROUP, ENI, PIRELLI & C, PRYSMIAN,  
TENARIS, SAIPEM, FINCANTIERI, BPER BANCA, CIR, BANCO  
BPM, REPLY, AMPLIFON, A2A, BREMBO, UNIPOL, FILA,  
IREN, ARISTON HOLDING, NEXI, DANIELI & C, ACEA, HERA,  
DE'LONGHI, BUZZI, MAIRE, GPI, MONCLER, SOL, IMMSI, OVS,  
TERNA, EDISON R, PIAGGIO, SESA, INTERCOS, MEDIOBANCA,  
UNIEURO, SOGEFI, FERRARI, MFE A, RECORDATI ORD





## D1 / I fatti segnalabili nella procedura di whistleblowing coincidono con quelli previsti dalla normativa italiana?

Il **92%** degli enti conferma il medesimo ambito applicativo oggettivo previsto nella normativa italiana

Il **4%** dispone di un ambito applicativo oggettivo associabile, almeno parzialmente, a quello nazionale.

Un altro **4%** non rispecchia l'ambito oggettivo previsto dalla norma.

La recente normativa whistleblowing prevede l'applicazione, ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023, per tutte le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, volte a ledere l'interesse pubblico dell'amministrazione pubblica o l'integrità dell'ente privato.

## D2 / È possibile segnalare anche mere irregolarità apprese in costanza del rapporto di lavoro?

Il **74%** degli enti accetta segnalazioni anche riferite a irregolarità amministrative.

Il **26%** non menziona le irregolarità amministrative quali fatti segnalabili nelle relative policy di whistleblowing.

La recente normativa whistleblowing, sul punto, effettua una regressione in quanto non contempla le irregolarità amministrative che, invece, trovavano tutela sotto il regime normativo previgente con la L. n. 179 del 2017.

---

*È bene consentire la segnalazione di quelle che possono essere percepite come irregolarità, perché spesso il confine tra illecito e irregolarità è labile.*

*Lo è in particolare per coloro che devono effettuare una segnalazione su qualcosa che percepiscono come scorretto, ma del quale non sanno offrire una qualificazione precisa. Non dovrebbe essere compito del segnalante capire se l'irregolarità si qualifica come illecito, come da Codice penale. Dal suo punto di osservazione, comunque limitato, il segnalante può allertare rispetto a qualcosa che non va e sarà il ricevente, a seguito di un'attività di accertamento, a valutare la gravità o meno dei fatti segnalati.*





## D3 / L'ente prevede la possibilità di effettuare segnalazioni a qualsiasi soggetto, anche non appartenente all'ente, purché la segnalazione sia riferibile all'ente stesso?

In conformità alle disposizioni normative:

L'**84%** degli enti consente a qualsiasi soggetto di poter effettuare una segnalazione

Il **16%** degli enti non consente a qualsiasi soggetto di poter effettuare una segnalazione

Il numero dei soggetti che possono essere considerati whistleblower ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. n. 24/2023 è stato ampliato rispetto al regime normativo precedente, includendo i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i tirocinanti e i volontari, gli azionisti e le persone con funzioni di coordinamento e controllo. Oltre a coloro che ancora non prestano attività lavorativa per l'ente ma che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, gli ex dipendenti e i collaboratori. Lo spettro di tutele si estende anche a tutti i soggetti collegati al segnalante, quali i facilitatori, i parenti, i colleghi e anche le persone giuridiche in relazione con il whistleblower.

---

*La legge non permette a tutti i soggetti che interagiscono con un ente di effettuare una segnalazione, ma è evidente come sia opportuno aprire i canali di segnalazione anche a soggetti non direttamente collegati all'azienda.*





## D4 / Le segnalazioni di whistleblowing attengono anche a violazioni non ancora avvenute?

L'art. 2 del D. Lgs. n. 24/2023 individua delle definizioni che spiegano il concetto riferibile ad una violazione ovvero alle informazioni sulle violazioni, intendendo per violazioni «*informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione*».

L'**84%** degli enti prevede la possibilità di segnalare anche violazioni non ancora avvenute

Il **16%** non le menziona nelle policy di whistleblowing.

---

*Le segnalazioni di whistleblowing possono attenersi anche a violazioni non ancora avvenute ma che ragionevolmente potrebbero verificarsi.*



## D5 / Ai fini della presa in carico della segnalazione, viene valutata la ragionevole convinzione circa la veridicità del contenuto?

Il **72%** degli enti valuta, ai fini della presa in carico della segnalazione, la ragionevole convinzione rispetto alla veridicità del contenuto

Il **28%** non valuta la ragionevole convinzione rispetto alla veridicità del contenuto

In questo caso la normativa ha avuto un'evoluzione: la legge n.179/2017 - ricordiamo riferibile in maniera primaria al settore pubblico - non valutava in alcun modo una valutazione soggettiva sulla percezione del segnalante.

La legge di trasposizione della Direttiva Europea - D. Lgs. n. 24/2023 - richiede invece il ragionevole convincimento della veridicità.

---

*Con il D. Lgs. n. 24/2023 c'è stata una regressione rispetto alla norma precedente e, soprattutto, l'introduzione di un elemento di difficile valutazione. Apprezziamo quindi che alcuni enti non abbiano incluso questo requisito come necessario.*





## D6 / Nella procedura sono considerati anche soggetti terzi a rischio ritorsione?

Il **76%** degli enti considera e tutela nelle proprie procedure anche i soggetti terzi a rischio ritorsione

Tutela che non trova riscontro nel restante

**24%**

È importante considerare tutti gli interessi in causa e il whistleblowing interessa fortemente soggetti ulteriori rispetto al segnalante.

---

*Per esempio: la nuova normativa equipara la tutela della riservatezza di segnalante, segnalato ed eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione. È quindi un grande principio di equità e di equilibrio quello che garantisce la protezione anche di soggetti indirettamente interessati dalla segnalazione.*



## D7 / È prevista una regolamentazione specifica per tutelare anche i soggetti che assistono i segnalanti (facilitatori)?

L'art. 3 del D. Lgs. n. 24/2023 tra i soggetti che godono della tutela whistleblowing menziona anche i facilitatori, intendendo 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".

Il **70%** degli enti, in conformità alle disposizioni normative, tutela i soggetti facilitatori

Nel **30%** degli enti la tutela dei soggetti facilitatori non trova applicazione

---

*Il facilitatore è una figura spesso non compresa: il legislatore nazionale ha ripreso la normativa comunitaria senza dettagliare quale sia la sua funzione e cosa si intenda effettivamente per facilitatore.*

*L'aver menzionato la figura del facilitatore senza un profilo di riferimento su ruolo e responsabilità ha fatto sì che un numero importante di organizzazioni non abbia compreso la necessità di tutelare anche questi soggetti.*



## D8 / Sono fornite indicazioni anche in relazione alla possibilità di effettuare segnalazioni esterne?

La normativa nazionale consente di riferirsi al canale esterno di segnalazione istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) al ricorrere di talune condizioni.

L'**86%** degli enti predispongono e danno comunicazione dell'esistenza del canale esterno di segnalazione

Nel **14%** degli enti il canale esterno non viene menzionato nelle procedure analizzate

---

*Tale previsione costituisce una vera e propria regressione, in quanto non consente al segnalante di adire liberamente, come previsto dalla normativa previgente - L. n. 179/2017 - il canale interno o esterno di segnalazione.*

*Tuttavia, la norma è esplicita nella necessità di fornire l'indicazione relativa ai canali esterni, nonché le condizioni di accesso.*





## D9 / La procedura di segnalazione individua in modo specifico tutti i soggetti preposti alla gestione della segnalazione?

Il **78%** degli enti individua in modo specifico tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione.

Il **22%** degli enti non ne dà atto in procedura

---

*L'individuazione di tutti i soggetti preposti alla gestione della segnalazione è particolarmente rilevante in quanto è opportuno che il segnalante conosca chi siano i soggetti gestori della segnalazione.*

*Il whistleblowing è un sistema fortemente legato al rapporto di fiducia tra segnalante e ricevente e dal convincimento, da parte del primo, che la segnalazione non arrivi sotto gli occhi di soggetti che potrebbero trovarsi in un conflitto d'interessi.*



## D10 / Sono indicati nominalmente i soggetti che hanno accesso ad informazioni personali?

Il **4%** degli enti indica nominalmente i soggetti che hanno accesso alle informazioni personali

Il **96%** degli enti non fornisce alcuna indicazione in merito

### D10.1 / Viene descritta la posizione di chi se ne occupa oltre al gestore?

Il **70%** degli enti descrive la posizione dei soggetti che si occupano della gestione della segnalazione unitamente al ricevente

Il **30%** non fornisce tale descrizione

---

*Il whistleblowing è direttamente collegato alla gestione dei dati personali; è inevitabile che una buona segnalazione contenga molti dati personali, non solo relativi al segnalante e al segnalato ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere coinvolti nei fatti riportati.*

*In conformità con le disposizioni relative alla privacy, è necessario che venga fornita un'informativa rispetto ai soggetti autorizzati al trattamento.*





## **D11** / Viene aggiornata la policy o i documenti allegati ogni volta che ci sono nuovi soggetti adibiti alla procedura?

Il **10%** degli enti aggiorna la policy e/o i documenti qualora vi siano nuovi soggetti adibiti alla procedura

Il **90%** degli enti non aggiorna le policy e/o i documenti

---

*Dal confronto con alcune realtà aziendali si evince come questo aggiornamento, benché non comunicato pubblicamente, avvenga sulla base di procedure interne.*



## D12 / Viene previsto un ufficio ovvero un soggetto responsabile per la gestione della segnalazione?

La previsione di un ufficio ovvero di un soggetto responsabile per la gestione della segnalazione raffigura l'adempimento di un obbligo normativo, così come previsto ai sensi degli artt. 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023.

Tali soggetti devono disporre di poteri autonomi e di formazione specifica.

Il **98%** degli enti dispone di un ufficio ovvero di un soggetto responsabile per la gestione della segnalazione

Il **2%** (solo un ente) non indica alcun riferimento al soggetto responsabile per la gestione della segnalazione

---

*Nel settore privato (a differenza del settore pubblico) le aziende hanno libera scelta rispetto alla selezione del soggetto monocratico o collegiale che può gestire le segnalazioni.*





## D13 / Il gestore della segnalazione è un soggetto interno o esterno all'ente?

L'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023 individua il gestore della segnalazione in «una persona o ufficio interno ovvero il soggetto esterno».

Si propende, tuttavia, per l'individuazione di un soggetto interno all'ente quale gestore della segnalazione; ciò è dovuto alla considerazione secondo la quale un soggetto interno risulta maggiormente incline alla conoscenza delle dinamiche aziendali che, di contro, potrebbe rivelarsi non facilmente conoscibile per un soggetto esterno.

L'**88%** dispone di un soggetto interno per la gestione delle segnalazioni

Solo il **12%** degli enti dispone di un soggetto misto

---

*Nei casi di designazione di soggetto esterno si suggerisce di individuare un soggetto interno quale referente, onde facilitare la comprensione degli assetti organizzativi.*



## D14 / Esiste una procedura per ricusarsi/rinviare a soggetti gestori “di riserva” in caso di conflitto di interesse?

Il **40%** degli enti si avvale di una procedura che individua ulteriori soggetti gestori della segnalazione in casi di conflitto di interesse

Il **60%** degli enti non prevede alcuna procedura volta a ricusare e/o rinviare la segnalazione a soggetti diversi dal gestore

---

*La designazione di un cosiddetto soggetto di riserva al posto del soggetto gestore non è una soluzione facilmente realizzabile. Innanzitutto, il soggetto gestore delle segnalazioni è un soggetto formato, a cui sono attribuiti poteri specifici e responsabilità: può avere una struttura di supporto e aver previsto protocolli di collaborazione con altri uffici. Sarebbe complesso prevedere predisposizioni analoghe per un soggetto di riserva. Inoltre, prevedere un soggetto interno alternativo non è per forza un elemento di garanzia, mentre indicare canali esterni alternativi, garantiti dalla legge, può essere una soluzione idonea, se non addirittura migliore.*



## D15 / Il ricevente ha il mandato per poter richiedere informazioni ai vari uffici?

Il **78%** degli enti prevede, a favore del ricevente, un mandato per poter richiedere informazioni ai vari uffici

Il **22%** degli enti non riconosce questa facoltà

## D15.2 / Il ricevente e l'eventuale personale di supporto, ricevono training sulla gestione della segnalazione?

Il **46%** degli enti riceve training e formazione sulla gestione della segnalazione

Il **54%** degli enti non dispone di alcuna informazione

## D15.1 / Il ricevente ha personale di supporto?

Il **70%** prevede personale di supporto per il ricevente/gestore della segnalazione

Il **30%** degli enti si avvale del mero gestore

# MONITORAGGIO



---

*La scelta del soggetto gestore dovrebbe ricadere su un individuo e un gruppo che possa avere un'indipendenza anche gestionale. Non basta però avere una separazione funzionale rispetto ai vertici e ad altre funzioni che potrebbero essere oggetto delle segnalazioni, ma è necessario garantire al gestore gli strumenti per poter operare efficacemente e indipendentemente le attività di accertamento.*

*Ad oggi, non tutte le organizzazioni hanno previsto per il gestore le migliori risorse possibili per operare ed alcune organizzazioni non hanno menzionato alcune di queste opportunità nella propria procedura.*



## D16 / Viene comunicato al segnalante l'incorretta scelta del destinatario con invito a scrivere al ricevente giusto?

L'art. 4, co. 6, del D. Lgs. n. 24/2023 prevede che «la segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante».

I soggetti erroneamente individuati quali gestori della segnalazione, dunque, sono tenuti a trasmettere la segnalazione al soggetto competente entro 7 giorni dal suo ricevimento, dando avviso, in maniera contestuale, al segnalante dell'incorretta individuazione del destinatario nonché dell'avvenuta trasmissione.

Il **20%** degli enti comunica la non corretta scelta del destinatario al segnalante, con conseguente invito a scrivere al ricevente giusto

Il **80%** degli enti non prevede tale comunicazione

## D17 / Viene comunicato al segnalante l'incorretta scelta del destinatario con invito a scrivere al ricevente giusto?

Il **44%** degli enti prevede procedure per il trasferimento della segnalazione da soggetto incompetente a soggetto competente

Il **56%** degli enti non prevede la procedura di trasferimento

## MONITORAGGIO

*Queste due domande sono collegate tra di loro e rispondono a due approcci che possono essere complementari anche se sembrano concorrenti.*

*La legge prevede di trasferire la segnalazione con tempestività quando si è erroneamente identificati come gestori delle segnalazioni mentre la buona pratica dovrebbe prevedere di direzionare opportunamente il segnalante.*

*Il trasferimento diretto pone due problematiche:*

- 1. il segnalante potrebbe aver deliberatamente scelto di non inviare la segnalazione al gestore corretto e quindi il soggetto individuato erroneamente starebbe di fatto ignorando la volontà del segnalante;*
- 2. non si instaurerebbe il dialogo diretto tra segnalante e gestore, che è l'elemento più importante affinché una segnalazione possa essere chiarita e approfondita, nonché utile ai necessari riscontri previsti dalla legge.*





## D18 / La stesura e approvazione della procedura di whistleblowing ha previsto la partecipazione di soggetti apicali?

L'**84%** degli enti prevede la partecipazione di soggetti apicali nella stesura e nell'approvazione della procedura di whistleblowing

Il **16%** degli enti non prevede il coinvolgimento delle funzioni apicali

## D19 / Sono previste delle relazioni periodiche da parte del ricevente della segnalazione?

Il **64%** degli enti redige relazione periodiche

Il **36%** degli enti non redige relazione periodiche

---

*La predisposizione di report periodici che descrivano, anche attraverso dati aggregati, il funzionamento della procedura e i risultati, anche e soprattutto organizzativi, ottenuti grazie ad essa, può costituire un forte incentivo all'utilizzo del sistema di segnalazione.*



## D20 / La procedura di whistleblowing è accessibile e visibile sul sito istituzionale dell'ente?

L'art. 5, co. 1, lett. e), dispone che gli enti sono tenuti a mettere "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. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito".

L'**96%** degli enti dispone di una procedura accessibile e visibile sul sito istituzionale dell'ente

Il **4%** degli enti non dispone di una procedura accessibile e visibile sul sito istituzionale dell'ente

---

Ciascun ente è tenuto a disporre di una sezione informativa sul whistleblowing nella quale pubblicare tutte le informazioni utili al potenziale whistleblower, quale la procedura di segnalazione e l'informativa privacy.

Un "whistleblower informato" è uno dei principi cardine della Direttiva Europea. Obblighi informativi sono previsti anche a carico dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.



**D21** / È presente una sezione interamente dedicata all'istituto giuridico del whistleblowing sul sito istituzionale dell'ente?

Il **72%** degli enti prevede una sezione interamente dedicata al whistleblowing

Il **28%** degli enti non prevede questa sezione

**D22** / In quale sezione del sito dell'ente è visibile la procedura di whistleblowing?

Il **74%** degli enti dispone della sezione *corporate governance*

Il **16%** degli enti inserisce i riferimenti al whistleblowing nella *homepage*

L'**8%** degli enti inserisce i riferimenti al whistleblowing nella *sezione sostenibilità*

Il **2%** degli enti inserisce i riferimenti al whistleblowing nella *sezione ethics & integrity*

---

*È necessario pubblicare sul proprio sito una sezione dedicata, in cui siano contenute tutte le informazioni riferibili alle procedure interne di segnalazione.*

*Gli enti pubblici, in conformità alla disposizione di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023, sono tenuti a disporre di una sezione "Whistleblowing", pubblicata in Amministrazione Trasparente/Prevenzione della Corruzione o Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.*

*Per gli enti privati è raccomandabile pubblicare la pagina informativa sul whistleblowing in posizione accessibile e intuibile da parte dei potenziali segnalanti. Una delle sezioni consigliabili è quella Corporate Governance/ Sostenibilità.*



## D23 / Vengono fornite indicazioni precise sul trattamento dei dati (finalità, trattamento e conservazione dei dati)?

Il **54%** degli enti fornisce indicazioni precise sul trattamento dei dati all'interno della procedura

Il **38%** degli enti dispone di tali informazioni con l'informativa pubblicata nella relativa sezione

L'**8%** degli enti non dispone di alcuna informazione

L'art. 5 del D. Lgs. n. 24/2023 impone di fornire indicazioni utili al potenziale segnalante e, tra tali informazioni, figura anche l'informativa privacy, documento volto a contenere la finalità del trattamento dei dati personali nonché la relativa conservazione.

## D24 / Sono previste forme premiali per la segnalazione di illeciti?

La normativa italiana non dispone nulla al riguardo. La previsione di forme premiali, invece, viene riscontrata in altri ordinamenti giuridici (originario modello statunitense che prevedeva una vera e propria ricompensa). Non è quindi obbligatorio istituire forme premiali ma nulla lo vieta.

**Nessun** ente dispone di forme premiali per la segnalazione di illeciti

MONITORAGGIO



---

*Il fatto che nessun ente disponga di forme premiali per la segnalazione di illeciti non è un dato sorprendente, anche alla luce della novità della norma. Inoltre, non ci stupiremmo di sapere che eventuali forme premiali esistono in maniera non formalizzata all'interno delle organizzazioni.*

*Per esempio, potrebbero esserci enti che non sono interessati all'uso dell'incentivo alla segnalazione ma che riconoscono ai segnalanti un merito per avere portato alla luce situazioni dannose attraverso il miglioramento delle valutazioni sulle performance, delle ferie pagate, della formazione interna aggiuntiva, etc..*



## D25 / L'ente consente di effettuare la segnalazione in forma scritta e/o orale?

L'art. 4, co. 4, del D. Lgs. n. 24/2023 prevede che «*le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole*».

La normativa nazionale, in conformità alla normativa sovranazionale, consente di effettuare la segnalazione in forma scritta o in forma orale, nonché, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto.

Il **98%** degli enti prevede la forma scritta e la forma orale quali canali di segnalazione

Solo il **2%** degli enti prevede la forma scritta quale canale di segnalazione

---

*La duplicità di forma – scritta e orale – si deve alla necessità di fornire al segnalante lo strumento più consono e confortevole per effettuare una segnalazione di illeciti.*

*La forma scritta, mediante un canale crittografato, è quella da preferire, in quanto garantisce un percorso di segnalazione mediato da un questionario specifico per le segnalazioni ed ogni garanzia di riservatezza.*

*La segnalazione orale può avvenire con diverse modalità, ognuna delle quali ha dei pro e dei contro. Tuttavia, è necessario prevederla, almeno attraverso un incontro personale con il gestore delle segnalazioni.*





## D26 / La procedura di whistleblowing quali canali di segnalazione prevede?

Tale interrogativo individua molteplici canali attraverso i quali è possibile effettuare una segnalazione di illeciti:

PIATTAFORMA CRITTOGRAFATA

**96% degli enti**

INCONTRO PERSONALE

**66% degli enti**

CARTACEO VIA POSTA

**58% degli enti**

TELEFONO/VIDEOCHIAMATA

**40% degli enti**

E-MAIL ORDINARIA

**38% degli enti**

SEGRETERIA TELEFONICA

**30% degli enti**

CARTACEO IN SCATOLA FISICA

**2% degli enti**

PEC

**2% degli enti**

---

*Garantire una pluralità di canali garantisce una maggiore accessibilità.*

*Sarebbe opportuno indicare che non tutti i canali offrono le medesime garanzie.*



## D27 / La procedura prevede misure volte ad oltrepassare limiti linguistici, analfabetismo e difficoltà di accesso alla rete internet?

Il **64%** degli enti non prevede misure volte ad oltrepassare i limiti linguistici, analfabetismo e difficoltà di accesso alla rete internet

Il **36%** degli enti garantisce sistemi di accessibilità

## D28 / La procedura di segnalazione descrive l'iter cui soggiace il ricevente nella gestione della segnalazione?

L'art. 5 del D. Lgs. 24/2023 descrive compiutamente le attività del gestore della segnalazione. Il gestore della segnalazione, infatti, è tenuto a rilasciare, entro 7 giorni, avviso di ricevimento della segnalazione e, entro 3 mesi, fornire un riscontro sulla segnalazione.

Egli è tenuto, altresì, a dare diligente seguito alla segnalazione pervenuta e mantenere un dialogo con lo stesso, al fine di richiedere eventuali informazioni aggiuntive per orientare l'attività istruttoria.

L'**80%** degli enti descrive l'iter cui soggiace il ricevente nella gestione della segnalazione

Il **20%** degli enti non descrive l'iter di gestione della segnalazione



**D29** / La procedura di segnalazione prevede un termine entro il quale il ricevente è tenuto a fornire un primo riscontro?

Art. 5, co. 1, lett. a) "rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione".

Il **62%** degli enti prevede un termine entro il quale fornire un primo riscontro

Il **38%** degli enti non fornisce un termine per il primo riscontro

**D30** / La procedura di segnalazione prevede un termine entro il quale il ricevente è tenuto a fornire un riscontro sull'esito definitivo?

Art. 5, co. 1, lett. d) "forniscono 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 di sette giorni dalla presentazione della segnalazione".

Il **66%** degli enti prevede un termine entro il quale fornire un riscontro sull'esito definitivo

Il **34%** degli enti non fornisce un termine per il riscontro definitivo

**MONITORAGGIO**



---

*Riteniamo che per una migliore informazione del segnalante questi termini - primo riscontro e riscontro definitivo - andrebbero indicati sempre nelle procedure di whistleblowing.*

*Nel corso del monitoraggio, alcuni enti hanno dichiarato di non aver ripreso nelle proprie procedure alcune disposizioni presenti nella legge e derivanti dalla stessa.*



## D31 / La procedura di whistleblowing prevede la possibilità di ricevere e gestire segnalazioni anonime?

L'art. 16 del D. Lgs. 24/2023, rubricato "Condizioni per la protezione della persona segnalante", indica le misure di protezione per il segnalante.

Il comma 4, al riguardo, raffigura una novità poiché la disposizione normativa afferma che «la disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni [...]». Si assiste, per la prima volta, ad un tentativo di regolamentazione delle segnalazioni anonime.

Il **90%** degli enti prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anonime

Il **10%** degli enti non prevede la possibilità di effettuare segnalazioni anonime

MONITORAGGIO



## D32 / L'ente tutela i segnalanti anonimi di cui è possibile comprendere l'identità o la stessa viene disvelata successivamente?

Le medesime tutele di cui sopra si applicano anche nei confronti di coloro la cui identità viene disvelata successivamente.

Il **90%** degli enti tutela i segnalanti anonimi, compresi quelli cui è possibile comprendere l'identità o la quale viene disvelata successivamente e un termine per il riscontro definitivo

Il **10%** degli enti non ammette tale forma di tutela

---

*La legge menziona l'anonimato ma non si espone sull'accettazione obbligatoria delle segnalazioni anonime. È opportuno ricordare che l'anonimato è un diritto del segnalante che, al contempo, restringe alcuni altri diritti. Per esempio, se il gestore non conosce il soggetto che deve tutelare potrebbe esporlo, anche involontariamente.*

*Nonostante ciò, è un bene che molti enti lascino al segnalante la possibilità di scegliere l'anonimato. Inoltre, occorre ricordare che la segnalazione non è un processo statico ma dinamico e che un segnalante anonimo può rivelarsi anche in un secondo momento.*



**D33** / La procedura di whistleblowing prevede modalità di conservazione della segnalazione in conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali e privacy?

L'**82%** degli enti prevede modalità di conservazione della segnalazione conforme alla normativa privacy

Il **18%** degli enti non esplicita in modo diretto l'osservanza delle disposizioni relative alla privacy

**D34** / La procedura definisce quali possono essere le attività a seguito dell'accertamento dei fatti della segnalazione?

Il **76%** degli enti definisce le attività che seguono all'attività di accertamento dei fatti della segnalazione

Il **24%** degli enti non definisce le attività che seguono all'attività di accertamento dei fatti della segnalazione

**D35** / Sono indicati i ruoli, i compiti e le responsabilità di eventuali fornitori esterni?

L'**86%** degli enti non indica i ruoli, i compiti e le responsabilità dei fornitori esterni

Il **14%** degli enti indica i ruoli, i compiti e le responsabilità dei fornitori esterni



## D36 / È prevista una procedura di richiesta di consenso per la divulgazione delle informazioni fornite dal segnalante?

La manifestazione del consenso da parte del segnalante viene menzionata nell'art. 12 del D. Lgs. 24/2023 riguardante l'obbligo di riservatezza.

Il comma 5, infatti, prevede che «Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità».

Il **52%** degli enti non richiede la manifestazione del consenso al segnalante per la divulgazione delle informazioni fornite da quest'ultimo

Il **48%** degli enti richiede il consenso

---

*Il consenso prestato dal segnalante è una condizione di fruibilità della segnalazione che, in caso contrario, non potrebbe essere utilizzata come evidenza ma solo come spunto per avviare un'attività di accertamento.*

*La fase di accertamento dovrebbe mirare all'acquisizione di evidenze ulteriori rispetto alla segnalazione, così da renderla indipendente rispetto alle dichiarazioni del segnalante e, nella maggior parte dei casi, rendere non necessaria la richiesta del consenso alla divulgazione.*



## D37 / Esiste un elenco esaustivo e/o tassativo delle misure considerate "ritorsive"?

Il **60%** degli enti indica un elenco delle misure che vengono considerate ritorsive/discriminatorie

Il **40%** degli enti non fornisce un elenco

Art. 17, co. 4, indica un elenco non esaustivo delle misure considerate ritorsive.

L'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 è dedicato alle misure di ritorsione. L'elencazione normativa, tuttavia, non rappresenta un elenco tassativo e neppure esaustivo in quanto fornisce un'elencazione a titolo esemplificativo delle misure che possono essere considerate misure ritorsive.

Si riportano, di seguito, le misure considerate ritorsive:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.





## D38 / La procedura di segnalazione prevede delle sanzioni correlate all'inosservanza sui divieti delle misure ritorsive?

Il **72%** degli enti prevede delle sanzioni correlate all'inosservanza sui divieti delle misure ritorsive

Il **28%** degli enti non prevede sanzioni correlate all'inosservanza sui divieti delle misure ritorsive

La segnalazione di illeciti non può raffigurare il presupposto per l'adozione di una misura discriminatoria o ritorsiva avverso il segnalante.

Sono previste delle sanzioni nei confronti di coloro che attuano misure ritorsive/discriminatorie ed è proprio in capo a tali soggetti che ricade l'onere della prova.

---

*Al di là dei possibili rilievi sanzionatori operabili in via giudiziale, la previsione di sanzioni disciplinari a carico di chi opera ritorsioni nei confronti dei segnalanti è una norma di giusto bilanciamento.*



## D39 / Sono previste misure di supporto per i whistleblower?

L'art. 18 del D. Lgs. 24/2023 individua le misure di sostegno a favore dei segnalanti previste nell'ordinamento giuridico nazionale.

Il **84%** degli enti non prevede misure di supporto per i whistleblower

Il **16%** degli enti prevede misure di supporto per i whistleblower

Particolare rilevanza assumono le organizzazioni della società civile ovvero gli enti del terzo settore che offrono attività di assistenza e supporto a titolo gratuito per i potenziali segnalanti e per i segnalanti stessi. La normativa specifica, altresì, il patrocinio a spese dello stato che, ad oggi, non dispone di alcuna modalità operativa di applicazione nell'ambito dei procedimenti civili e penali.

### D39.1 / Se l'ente prevede misure di supporto, quali sono queste misure?

- Incontro concordato con il whistleblower
- Indicazione di enti che possono offrire assistenza gratuita
- Supporto giuridico (es. conoscenza legge, diritti)
- Supporto psicologico

Il **12%** degli enti prevede nelle rispettive policy di whistleblowing l'indicazione di enti che possono offrire assistenza gratuita

Il **4%** degli enti prevede incontri concordati con il whistleblower



## D40 / Sono previste modalità per esercitare azioni riparative avverso discriminazioni/ritorsioni?

L'art. 18 del D. Lgs. 24/2023 individua le misure di sostegno a favore dei segnalanti previste nell'ordinamento giuridico nazionale.

Particolare rilevanza assumono le organizzazioni della società civile ovvero gli enti del terzo settore che offrono attività di assistenza e supporto a titolo gratuito per i potenziali segnalanti e per i segnalanti stessi. La normativa specifica, altresì, il patrocinio a spese dello stato che, ad oggi, non dispone di alcuna modalità operativa di applicazione nell'ambito dei procedimenti civili e penali.

Il **56%** degli enti prevede modalità per esercitare azioni riparative avverso discriminazioni e ritorsioni

Il **44%** degli enti non prevede queste modalità

---

*Anche in questo caso si tratta di possibilità aggiuntive rispetto ai rimedi giudiziari, da accogliere con grande favore.*





## D41 / Sono previste sanzioni nei confronti di coloro che segnalano volontariamente informazioni non veritiere?

L'art. 16, co. 3, D. Lgs. 24/2023 prevede che «salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare».

Le tutele previste per il whistleblowing non trovano applicazione nei confronti di coloro che, accertata la responsabilità, commettono i reati di calunnia e diffamazione ovvero nei casi di dolo o colpa grave.

L'**86%** degli enti prevede sanzioni nei confronti delle false segnalazioni

Il **12%** degli enti non prevede alcuna forma di sanzione per falsa segnalazione

Il **2%** degli enti prevede sanzioni anche nei casi in cui la segnalazione sia errata





## D42 / Il software scelto dall'ente prevede la registrazione di credenziali per poter accedere al portale di riferimento?

L'**84%** degli enti non prevede forme di autenticazione per effettuare una segnalazione

Il **16%** degli enti prevede forme di autenticazione per effettuare una segnalazione

---

*Predisporre e disporre di un software che prevede la registrazione di credenziali non è conforme alla normativa whistleblowing.*

*La richiesta di credenziali di autenticazione può scoraggiare il segnalante. Inoltre, l'accesso alla piattaforma di segnalazione con profili aziendali può precludere l'accesso ai canali di segnalazione a soggetti che non possiedono le credenziali e che dovrebbero esporsi per richiederle.*

