

### Cos'è il «Whistleblowing»

Il **“Whistleblower”** è testualmente il **“suonatore di fischietto”**, colui che all'interno dell'Ente segnala un illecito di cui è venuto a conoscenza o del quale ha un fondato sospetto.

Il ruolo del Whistleblower è molto spesso fondamentale per l'emersione dell'illecito, infatti la particolare difficoltà nell'individuare in concreto i casi di corruzione è dovuta al fatto che entrambe le parti che raggiungono l'accordo corruttivo traggono un vantaggio dall'accordo stesso e dalla sua segretezza.

A ciò si aggiunge che i soggetti eventualmente venuti a conoscenza del fatto o di elementi che potrebbero essere indicativi di un'anomalia nel processo decisionale dell'amministrazione possono in molti casi essere disincentivati dal segnalare l'accaduto in ragione del timore di possibili conseguenze pregiudizievoli (ritorsioni sul luogo di lavoro, intralcio alla progressione in carrier, ecc...).

La disciplina della segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti delle amministrazioni o degli enti soggetti alla normativa sul Whistleblowing diventa, dunque, uno dei punti cardine delle politiche anticorruzione e di prevenzione degli illeciti negli enti.

### **La svolta del 2017: il Whistleblowing diventa legge**

**La legge 179 del 30 novembre 2017:** Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato: il Whistleblowing è diventato legge, così dando a questa materia una tutela ed disciplina organica con una fonte primaria di cui l'Italia era priva

### La svolta del 2017: il Whistleblowing diventa legge

#### ■ Le principali novità:

- **Whistleblower più garantito.** Il dipendente che segnala ai responsabili anticorruzione, all'Anac o ai magistrati ordinari e contabili illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive.
- **Atti discriminatori nulli.** Si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. L'onere della prova è invertito, nel senso che spetta all'ente dimostrare l'estraneità della misura adottata rispetto alla segnalazione.

### La svolta del 2017: il Whistleblowing diventa legge

- **Segretezza identità.** E' vietato rivelare l'identità del whistleblower, ma non sono ammesse segnalazioni anonime. Il segreto sul nome, in caso di processo penale, non può comunque protrarsi oltre la chiusura delle indagini preliminari. L'Anac predisporrà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.
- **Sanzioni a carico dell'ente.** L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applicherà all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa fino a 30mila euro. La mancata verifica della segnalazione e l'assenza o l'adozione di procedure discordanti dalle linee guida comportano invece una sanzione fino a 50.000 euro.

### La svolta del 2017: il Whistleblowing diventa legge

- **Clausola anti-calunnie.** Ogni tutela salta nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.
- **Scriminante rivelazione segreto.** La segnalazione nell'interesse all'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private) e alla prevenzione e repressione di illeciti costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La scriminante non si applica però nei rapporti di consulenza o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

### La svolta del 2017: il Whistleblowing diventa legge

- **Tutela allargata al settore privato.** La tutela del whistleblower vale per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, e si applica pure a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla Pa. **Ma si estende anche al settore privato stabilendo che nei modelli organizzativi e di gestione, predisposti dalle società ai sensi del decreto 231/2001 per prevenire la commissione di reati, siano previsti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori e specifici canali di segnalazione (di cui almeno uno con modalità informatiche) che garantiscano la riservatezza dell'identità. I modelli devono anche adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate.** Vale anche per il settore privato la nullità del licenziamento ritorsivo e di ogni altra misura discriminatoria.

### La Direttiva UE sul Whistleblowing e il D.lgs. 24/2023

Con il **DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24** è stato ulteriormente innovato il quadro normativo di riferimento del Whistleblowing dando

*Attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la **protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.***

La nuova disciplina **entra in vigore** → **Dal 15 luglio 2023**

Per i soggetti del **settore privato** che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una **media di lavoratori subordinati**, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **fino a 249 unità**, l'**obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna** ha effetto a decorrere → **dal 17 dicembre 2023**

**FINO ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE O FINO ALL'ADOZIONE DEI NUOVI CANALI SE PRECEDENTE LE SEGNALAZIONI VERRANNO GESTITE AI SENSI DEL D.LGS. 179/17.**

### **Il D.lgs. 24/2023: Ambito di applicazione oggettiva (art. 1)**

Protezione delle persone che segnalano:

- **Violazioni disposizioni normative nazionali**
- **Violazioni disposizioni normative UE**

*che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*



## **Il D.lgs. 24/2023: Ambito di applicazione soggettivo (art. 3)**

### **SETTORE PUBBLICO:**

- **Pubbliche Amministrazioni;**
- **Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;**
- **Enti pubblici economici;**
- **Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;**
- **Società in house;**
- **Organismi di diritto pubblico;**
- **Concessionari di pubblico servizio.**

## **Il D.lgs. 24/2023: Ambito di applicazione soggettivo (art. 3)**

### **SETTORE PRIVATO:**

- **Enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;**
- **Enti che, anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media 50 lavoratori subordinati, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023:**
  - Parte IB: Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - Parte II: Commercializzazione e utilizzo di prodotti sensibili e pericolosi.
- **Enti che, anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati hanno adottato Modello 231.**

### Il D.lgs. 24/2023: Soggetti che possono effettuare la segnalazione (art. 3)

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche;
- i dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- i dipendenti degli enti pubblici economici, i dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c., delle Società in house, di Organismi di diritto pubblico, dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- i lavoratori autonomi;
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del c.p.c. e all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato **che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;**
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

## Il D.lgs. 24/2023: Soggetti che possono effettuare la segnalazione (art. 3)

La tutela si applica **anche** qualora la segnalazione o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga **nei seguenti casi**:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova**;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### Il D.lgs. 24/2023: Altri soggetti a cui si estende la tutela (art. 3)

- **ai facilitatori;**
- **alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante** o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica **e alle persone che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;**
- **ai colleghi di lavoro della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- **agli enti di proprietà della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### Il D.lgs. 24/2023: Canali di segnalazione interna ed esterna

Il D.lgs. 24/2023, prevede:

➤ **CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (artt. 4, 5):**

- La cui gestione è affidata a:

- una **persona o a un ufficio interno dell'Ente, autonomo, dedicato** e con personale **specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione (negli enti pubblici in cui è previsto il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza** la gestione è affidata a questo);
- ovvero un **soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale **specificamente formato (ad esempio ODV)**;

➤ **CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA (artt. 6, 7, 8):**

- La cui gestione è all'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**

### **Il D.lgs. 24/2023: Canali di segnalazione interna (art. 4)**

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivano propri canali di segnalazione, che **GARANTISCANO** - anche tramite il ricorso a **STRUMENTI DI CRITTOGRAFIA - LA RISERVATEZZA:**

- **dell'identità della persona segnalante;**
- **della persona coinvolta;**
- **della persona comunque menzionata nella segnalazione;**
- **del contenuto della segnalazione;**
- **della relativa documentazione.**

**I MOG 231 prevedono i canali di segnalazione interna.**

Le segnalazioni sono effettuate:

- **in forma scritta, anche con modalità informatiche;**
- **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.**

## Il D.lgs. 24/2023: Gestione delle segnalazioni interne (art. 5)

### TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE:

- **ENTRO 7 GIORNI** dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un **avviso di ricevimento**;
- **ENTRO 3 MESI** dalla data dell'avviso di ricevimento occorre dare **riscontro alla segnalazione** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

### INFORMAZIONI SU CANALE SEGNALAZIONE:

Gli enti devono 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 con l'Ente.

Se dotati di un proprio **sito internet**, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano tali informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito.



## Il D.lgs. 24/2023: Condizioni per ricorrere ai canali di segnalazione esterna (artt. 6)

### DESTINATARIO → ANAC

### CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA:

La segnalazione esterna può essere effettuata, non solo dai dipendenti pubblici ma da tutti i segnalanti anche privati, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) **non è prevista**, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di **segnalazione interna** ovvero questo, anche se obbligatorio, **non è attivo** o, anche se attivato, **non è conforme alla legge**;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una **segnalazione interna** e la stessa **non ha avuto seguito**;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

### **Il D.lgs. 24/2023: Canali di segnalazione esterna (art. 7)**

ANAC propri canali di segnalazione, che **GARANTISCANO** - anche tramite il ricorso a **STRUMENTI DI CRITTOGRAFIA - LA RISERVATEZZA:**

- **dell'identità della persona segnalante;**
- **della persona coinvolta;**
- **della persona comunque menzionata nella segnalazione;**
- **del contenuto della segnalazione;**
- **della relativa documentazione.**

Le segnalazioni esterne sono effettuate:

- **in forma scritta** tramite la **piattaforma informatica;**
- oppure **in forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, all'autorità competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### Il D.lgs. 24/2023: Gestione delle segnalazioni esterne (artt. 8)

L'ANAC designa **personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione esterna e istituisce un'**apposita sezione per le segnalazioni sul proprio sito internet**.

#### **TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE:**

- **ENTRO 7 GIORNI** dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un **avviso di ricevimento** salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- **ENTRO 3 MESI** dalla data dell'avviso di ricevimento occorre dare **riscontro alla segnalazione** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione
- **Se ricorrono giustificate e motivate** ragioni, **ENTRO 6 MESI** dalla data dell'avviso di ricevimento occorre dare **riscontro alla segnalazione** o, in mancanza di tale avviso, entro sei mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione ANAC deve **comunicare alla persona segnalante l'esito finale**.

**L'ANAC**, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, **adotta, entro tre mesi** dalla data di entrata in vigore del decreto (30.03.2023 → **30.06.2023**), **le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne** (art. 10).

### Il D.lgs. 24/2023: Obbligo di riservatezza (art. 12)

#### A TUTELA DEL SEGNALANTE SONO FISSATE DELLE REGOLE FINALIZZATE A GARANTIRE LA RISERVATEZZA:

- Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
- L'**identità della persona segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.
- Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto".
- Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
- Nell'ambito del **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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.
- La segnalazione è sottratta all'**accesso agli atti e all'accesso civico**.

## Il D.lgs. 24/2023: La protezione del segnalante (art. 16)

La norma prevede dei meccanismi di **protezione per il segnalante a condizione che:**

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva **fondato motivo di ritenere che le informazioni** sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate **fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa.**
- b) la **segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal presente D.Lgs. 24/2023**

**TUTELA 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.

**NON E' PREVISTA LA PROTEZIONE** → 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 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

### Il D.lgs. 24/2023: Divulgazione pubblica (art. 15)

Sono ugualmente protetti i soggetti che effettuano **«divulgazioni pubbliche»**, intendendosi per tale, a norma dell'art. 2 del Decreto, il **«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»**.

I segnalanti mediante «divulgazione pubblica» **beneficiano delle protezioni previste a condizione che:**

- abbiano **prima segnalato** internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi previsto dalla direttiva;
- abbiano fondati motivi di ritenere che possa esservi un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse** o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse.

Restano ferme le norme sul **segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica**, con riferimento alla fonte della notizia.

### **Il D.lgs. 24/2023: Divieto di ritorsione (art. 19)**

Sono **vietati e sanzionati gli atti di ritorsione** nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti cui è estesa la protezione, e tali **atti ritorsivi sono nulli**. Sono considerati atti ritorsivi:

- 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.

## **Il D.lgs. 24/2023: Protezione dalle ritorsioni (art. 19)**

**Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC.**

- In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del **SETTORE PUBBLICO**, **l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri** e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.
- In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del **SETTORE PRIVATO** **l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza.

**Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono NULLI.**

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno **diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.**



### **Il D.lgs. 24/2023: Sanzioni (art. 21)**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, **l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:**

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- **da 500 a 2.500 euro**, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

**I soggetti del settore privato che hanno un Modello 231 devono prevedere all'interno del Sistema Disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure a tutela del segnalante (ad es., ritorsioni, la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, violazione dell'obbligo di riservatezza, mancato svolgimento attività di verifica e analisi segnalazioni ricevute).**