

La responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001

III edizione 2021

**I sistemi interni di segnalazione delle violazioni:  
prassi operative e implementazione del Modello 231  
&  
Whistleblowing: rapporti con la normativa sulla  
privacy (GDPR)**

**Dott. Marcello Fumagalli  
Avv. Marco Cassaro**

10 dicembre 2021



# I sistemi interni di segnalazione delle violazioni: prassi operative e implementazione del Modello 231

# Che cos'è il Whistleblowing?

*Prevenzione dei rischi e delle situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.*

Il **whistleblowing** è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso cui **dipendenti pubblici o privati segnalano** potenziali **condotte illecite** commesse da altri soggetti **all'interno del luogo di lavoro**.

*Il c.d. «whistleblower» è colui che, nello svolgimento delle sue mansioni, scopre un comportamento illecito e lo segnala internamente all'ente presso cui lavora ovvero alle autorità competenti.*

*Il «whistleblower» facilita un intervento tempestivo da parte delle autorità competenti, al fine di accertare ed, eventualmente, reprimere quanto segnalato.*

# Framework Normativo

## Internazionale e italiano



- ▶ **Convenzione civile sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 4 novembre 1999** (ratificata in Italia ad opera della L. 112/2012): prevede la tutela contro «qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti dei dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili».
- ▶ **Convenzione ONU contro la corruzione del 30 ottobre 2003** (Ratificata dalla L. 116/2009): prevede la possibilità di introdurre misure di tutela nell'ordinamento dei singoli Stati a favore di chi segnali - in buona fede e sulla base di «ragionevoli sospetti» - eventi concernenti i reati previsti dalla Convenzione.
- ▶ **Direttiva 2019/1937**: al fine di armonizzare le normative dei singoli Paesi in materia di whistleblowing, nell'ottobre 2019 è stata emanata la Direttiva 2019/1937 «riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione».

- ▶ Nel settore pubblico, la **legge n. 190/2012** modifica il **D.Lgs. 165/2001** introducendo l'art. 54-bis («*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*»). La tutela prevista dal decreto, originariamente estesa solo ai «*dipendenti pubblici*», è stata successivamente ampliata dalla **Legge 179/2017**.
- ▶ Nel settore privato, la **Legge 179/2017** modifica il **D.Lgs. 231/2001** aggiungendo all'art. 6 i commi 2-bis e 2-quater.
- ▶ La **Legge n. 53/2021** (legge di delegazione europea 2019-2020) stabilisce i principi e criteri che dovranno essere osservati dal Governo italiano nel dare attuazione alla Direttiva 2019/1937.



# Direttiva Ue 2019/1937: le novità



Gli Stati avranno il compito di istituire canali di segnalazione interna ed esterna ampliando anche il novero dei soggetti che possono segnalare (e.g. dipendenti pubblici, azionisti, membri dell'organo di amministrazione, direzione e vigilanza, tirocinanti, qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione degli appaltatori etc.)

Obbligo di garantire la riservatezza del whistleblower con trattamento dei dati in conformità al GDPR

Divieto di misure ritorsive e inversione dell'onere della prova

Previsione di sanzioni per garantire la riservatezza del segnalante

Non ci sarà differenza tra settore pubblico e privato

# Normativa nazionale e Direttiva UE: le differenze principali

	Legge 179/2017 (art. 6 D.Lgs. 231/2001)	Direttiva (UE) 2019/1937
AMBITO DI APPLICAZIONE	La normativa italiana si applica, nel settore privato, solo agli enti che hanno adottato il Modello di organizzazione e gestione.	La Direttiva si applica indistintamente al settore pubblico e privato e riguarda tutte le imprese con almeno 50 dipendenti, a prescindere dall'adozione del Modello di organizzazione e gestione, nonché ai soggetti operanti nei servizi finanziari e a rischio riciclaggio/finanziamento del terrorismo, indipendentemente dalle dimensioni. In base a un appropriato risk assessment, gli Stati membri possono decidere di applicare la Direttiva anche a soggetti con meno di 50 dipendenti.
VIOLAZIONI	La tutela del segnalante prevista dalla normativa si applica a tutti i casi di condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di organizzazione e gestione.	La Direttiva considera tutte le violazioni relative ad alcuni specifici settori del diritto dell'Unione, tra i quali rientrano appalti, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, tutela dell'ambiente e dei consumatori.
SEGNALANTI	Quanto alla categoria dei segnalanti, sono tutelati i destinatari del Modello di organizzazione e gestione, quindi dipendenti, amministratori e terze parti.	la Direttiva considera segnalatori coloro che hanno acquisito informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo. Sono quindi tutelati, tra gli altri: gli azionisti delle società, i collaboratori, i dipendenti, i soggetti che assistono i whistleblower, gli ex dipendenti e coloro che hanno conosciuto gli illeciti in fase di selezione o negoziazione precontrattuale.
OBBLIGHI DEGLI ENTI	Agli enti è richiesto di adottare uno o più canali (dei quali almeno uno in forma informatica) che consentano le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante. Quando il soggetto ricevente la segnalazione acquisisce la segnalazione, in base alla Legge deve svolgere l'attività ritenuta necessaria, senza particolari regole.	Gli enti dovranno adottare tre canali di segnalazione (interno, esterno, pubblico). Quanto agli aspetti procedurali, dovranno: a) individuare un soggetto - interno o esterno - per la gestione e l'analisi delle segnalazioni nonché un soggetto che si occupi di seguire le indagini e mantenere la comunicazione con il segnalante; b) consentire al whistleblower di effettuare segnalazioni per iscritto e di trasmetterle per posta (cassetta per reclami o on-line) o di segnalare oralmente (mediante linea telefonica gratuita e/o messaggistica vocale) e, su richiesta, anche di persona; c) comunicare la ricezione della segnalazione entro 7 giorni (le segnalazioni scritte, orali, incluso via telefono e messaggio vocale, o di persona); d) prendere in carico le segnalazioni e mantenere il whistleblower informato, comunicando l'esito entro un tempo ragionevole (non oltre 3 mesi); e) conservare traccia e archiviare le segnalazioni e i relativi follow up; f) fornire informazioni chiare e dettagliate sulle procedure di segnalazione interna.
DIVIETI	E' sancito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del whistleblower, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.	È vietata qualsiasi forma di ritorsione, comprese le minacce e i tentativi di ritorsione quale, per esempio, il licenziamento, l'imposizione di misure disciplinari, l'inserimento in liste nere, l'annullamento di licenze o permessi, i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Sono, altresì, vietate le ritorsioni indirette che possono essere intraprese contro il soggetto giuridico di cui il segnalante sia proprietario, per cui lavori o a cui sia altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

# Whistleblowing: alcune domande rilevanti



**Cosa si intende per canale di segnalazione?**

**Quanti canali bisogna predisporre?**

**Il canale deve essere anonimo o no?**

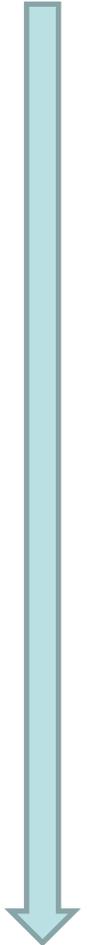
**Come tutelare la riservatezza?**

**A quale funzione attribuire la responsabilità?**

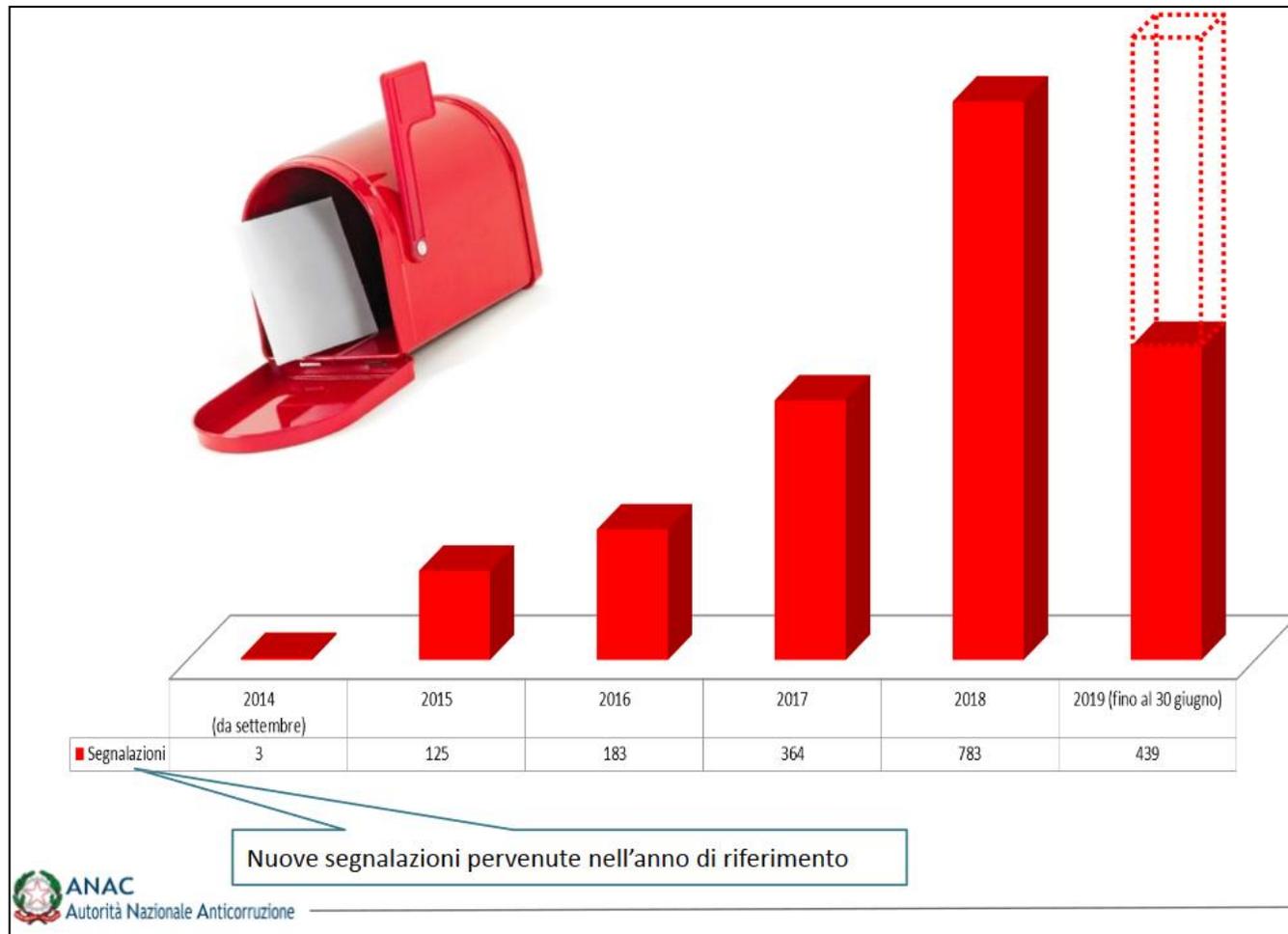
**E' auspicabile nominare un responsabile alternativo?**

**E' possibile l'outsourcing nella fase di ricezione e validazione della segnalazione?**

**Le regole previste dalla Direttiva quando saranno vincolanti?**



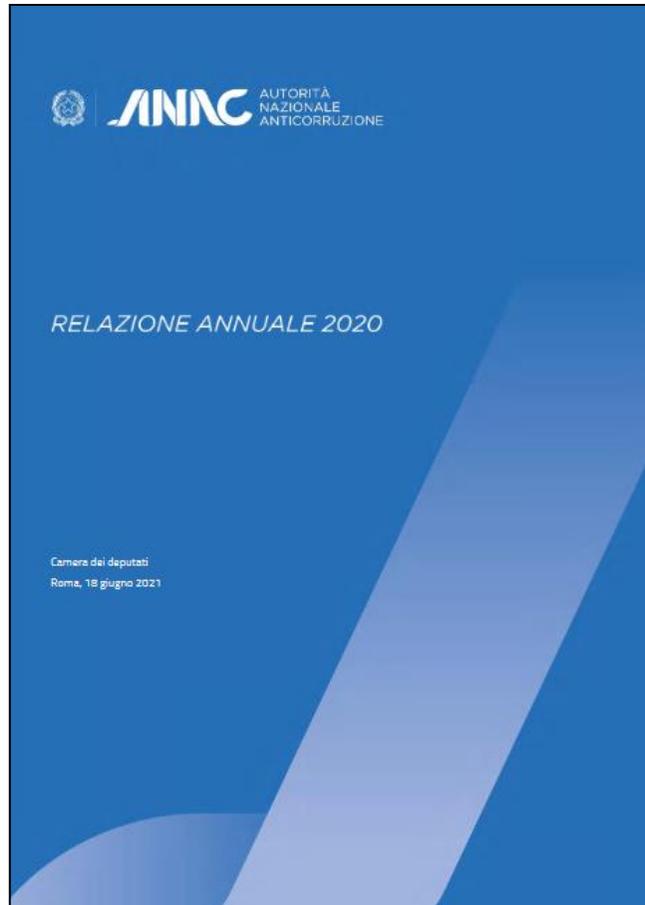
# Whistleblowing: i dati dell'Anac\*



Il dato del 2019 è stato poi aggiornato a 873 segnalazioni come da Relazione visibile nella slide seguente.

\*<https://www.anticorruzione.it/-/presentazione-del-4%C2%B0-rapporto-annuale-sul-whistleblowing?redirect=%2Fappuntamenti>

# Whistleblowing: i dati dell'Anac\*



**Il numero delle segnalazioni e di comunicazioni di misure ritorsive pervenute ad ANAC nel corso dell'anno 2020 è stato pari a 622 con una riduzione del 28,75% rispetto all'anno precedente.**

**Come per gli anni scorsi, le irregolarità segnalate hanno riguardato soprattutto l'ambito degli appalti pubblici, quello dei concorsi, la gestione delle risorse pubbliche, la mancata attuazione della disciplina anticorruzione, nonché parecchi casi di *maladministration*.**

**E' stato registrato un aumento delle comunicazioni di misure ritorsive subite a seguito di segnalazioni di illeciti**

\*<https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-al-parlamento-2>

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: gli impatti della L. 30 novembre 2017 n.179

**All'art. 6 d.lgs. n. 231/2001 dopo il comma 2 sono inseriti 3 nuovi commi**

**2 bis**

Prevede significative modifiche ai modelli di organizzazione, gestione e controllo

**2 ter**

Prevede la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

**2 quater**

Sancisce la nullità del licenziamento e di ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del whistleblower. Disciplina l'onere della prova.

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: gli impatti della L. 30 novembre 2017 n.179

## Comma 2 *bis*

### I modelli di organizzazione e gestione prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Art. 5, comma 1 a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: gli impatti della L. 30 novembre 2017 n.179

## Comma 2 *ter*

### I modelli di organizzazione e gestione prevedono che:

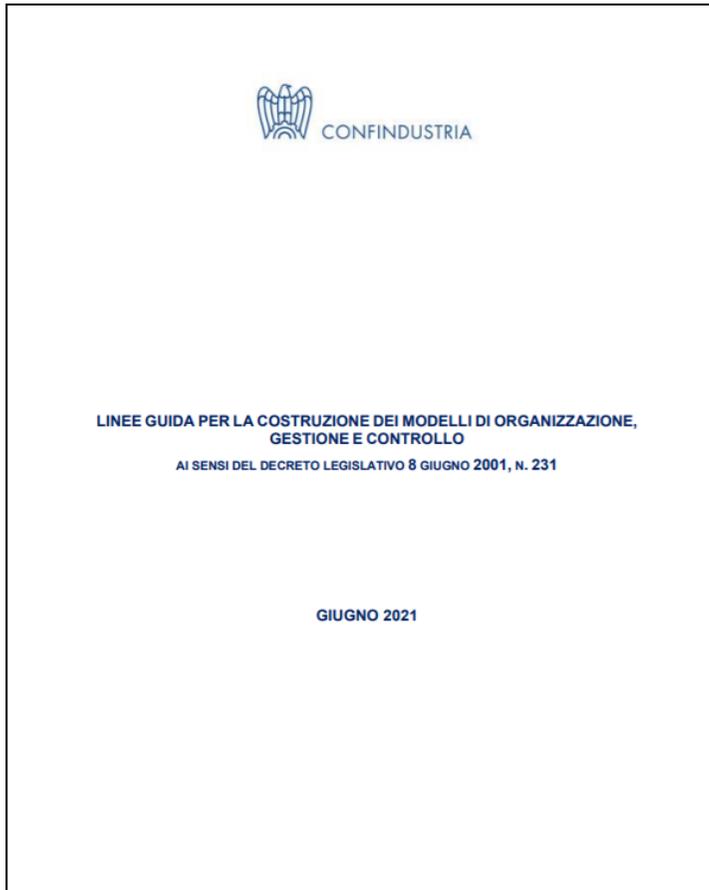
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis **può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

## Comma 2 *quater*

### I modelli di organizzazione e gestione prevedono che:

**Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni** ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, **nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.** E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: le linee guida di Confindustria



Le imprese dotate del modello organizzativo 231 devono disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente **con una procedura ad hoc**

Per quanto riguarda i profili più operativi, la legge prevede che i canali destinati a veicolare le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie **con modalità informatiche.**

È quindi fondamentale **che la definizione della policy in materia di whistleblowing proceda di pari passo con la predisposizione degli strumenti informatici di supporto.**

Per dare attuazione alle nuove previsioni si ritiene **che il modello organizzativo debba indicare il “destinatario” delle segnalazioni,** vale a dire il soggetto, l'organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina.

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: il destinatario delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza ovvero un altro soggetto, comitato, struttura specificamente individuato;

Un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità, che si occupi di gestire la prima fase di ricezione delle segnalazioni in coordinamento con l'ente;

Un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni (ad esempio legale, internal audit, compliance, HR);

Il responsabile della funzione compliance;

Il datore di lavoro nelle PMI.

RPCT nelle amministrazioni (cfr. Linee Guida Anac)

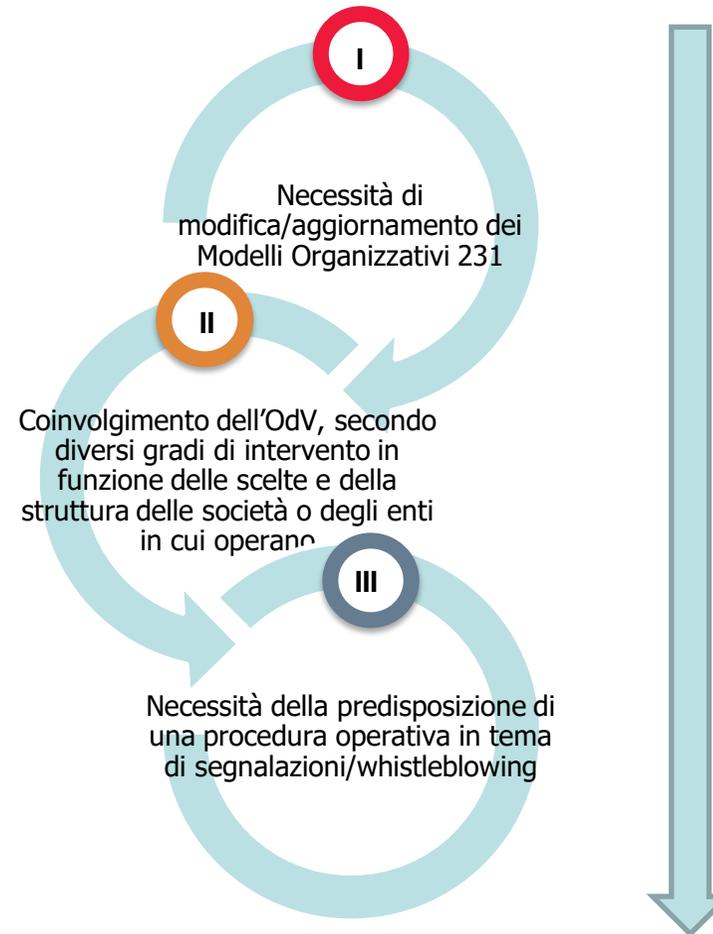
## CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'ODV

**E' importante in ogni caso definire anche il ruolo dell'Organismo di Vigilanza.** Infatti, il sistema di gestione del whistleblowing rappresenta una parte del più ampio modello organizzativo di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento.

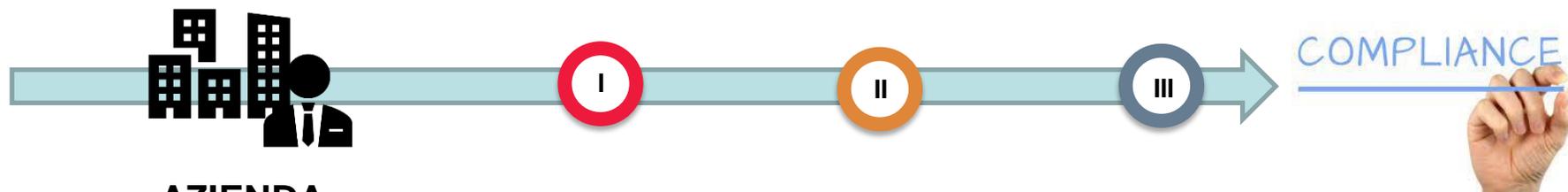
**Se l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo, sembra comunque opportuno coinvolgerlo in via concorrente ovvero successiva,** per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio.

Se l'impresa attiva dei canali anche per la segnalazione di illeciti diversi rispetto a quelli considerati dalla legge n. 179 e connessi alla disciplina 231, **si può assegnare al destinatario anche una funzione di filtro: effettuare una prima valutazione sommaria delle segnalazioni** per verificarne l'eventuale rilevanza sul piano 231 e, in caso positivo, informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: le linee guida del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti



# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: best practice



**AZIENDA**

**I**

**MOG**

- previsione di una sezione descrittiva della L. 179/2017 e ss.mm.ii.;
- indicazione dei canali di segnalazione;
- espressa introduzione del divieto di atti di ritorsione;
- introduzione di sanzioni disciplinari connesse alla violazione del divieto di cui al punto precedente.

**II**

**ODV**

- vigilare sull'attività di modifica/aggiornamento del Modello 231;
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi;
- gestire – per quanto di competenza – il processo di analisi e valutazione della segnalazione;
- sovrintendere alla formazione dei dipendenti.

**III**

**Procedura WB**

- scopo e finalità della procedura;
- normativa di riferimento;
- destinatari della procedura;
- oggetto e contenuto della segnalazione;
- destinatari della segnalazione;
- canali di comunicazione/invio della segnalazione;
- modalità di gestione e verifica della fondatezza delle segnalazioni;
- protezione dei dati e archiviazione/conservazione dei documenti;
- forme di tutela e responsabilità del whistleblower.

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: la tutela del segnalante, del segnalato e.....



## **SEGNALANTE**

Il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante

**Sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere **denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro**

**Le nullità** di cui al comma 2 quater **e l'inversione dell'onere della prova**

**Tutele previste in materia di rilevazione di informazioni coperte dal segreto d'ufficio, professionale** etc previsti ex art. 3 Legge 179/2017



## **SEGNALATO E IMPRESA**

**L'inversione dell'onere della prova deve ricevere un'interpretazione di stretto diritto** nel senso che, per considerare legittima la sanzione irrogata, deve ritenersi sufficiente la prova della sussistenza – oltre che del comportamento contestato – di un nesso causale tra la sanzione stessa e il comportamento contestato, senza ulteriori accertamenti in ordine alla motivazione del provvedimento adottato (cfr. linee guida Confindustria 2018 –whistleblowing).

**Segnalazioni circostanziate** di condotte illecite, **rilevanti** ai sensi del presente decreto **e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. *No rumors***

**Sanzioni di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni** che si rivelano infondate.

Le tutele del segnalante nel settore pubblico (cfr. art. 54 D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165) non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, **la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione** o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero **la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave**

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: sinergie con altre normative



**DISCIPLINA BANCARIA**



Per ciò che concerne il settore bancario e finanziario, dal punto di vista normativo merita di essere richiamato il D.Lgs. 72/2015 (di recepimento della Direttiva 2013/36 – c.d. CRD IV) che ha introdotto nel corpo del TUB e del TUF, rispettivamente, gli artt. 52-bis e 4-undecies

## Dispositivo dell'art. 52 bis Testo unico bancario

1. Le banche e le relative capogruppo adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.
2. Le procedure di cui al comma 1 sono idonee a:
  - a) **garantire la riservatezza** dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
  - b) **tutelare adeguatamente il soggetto segnalante** contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
  - c) **assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.**
3. La presentazione di una segnalazione non costituisce di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: sinergie con altre normative



**DISCIPLINA BANCARIA**



Sul tema, in base alla delega ricevuta dalla norma primaria, la Banca d'Italia è intervenuta anche in via regolamentare, aggiornando la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 ("Disposizioni di vigilanza per le banche") e introducendo le specifiche disposizioni riguardanti il whistleblowing.

I mezzi di segnalazione interna devono **garantire la riservatezza e la protezione dei dati del segnalante/segnalato.**

Le segnalazioni **devono avere un canale specifico ed autonomo rispetto alle normali linee di reporting.**

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non siano coinvolti in relazione a eventuali procedimenti decisionali, che saranno attribuiti alle funzioni o agli organi aziendali competenti. **No conflitti d'interesse.**

Le banche nominano **un responsabile dei sistemi interni di segnalazione per garantire il corretto svolgimento del procedimento.**

L'adozione di una specifica **procedura in materia.**

SUL PUNTO SI VEDA ANCHE L'ABI

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: alcune normative parallele



## **DISCIPLINA ANTIRICICLAGGIO**



Il whistleblowing è espressamente disciplinato anche nell'ambito della normativa di contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo. Con il recepimento della quarta direttiva europea (Dir. UE 2015/849), ad opera del D.Lgs. 90/2017, il legislatore nazionale ha infatti introdotto nel D.Lgs. 231/2007 il Capo VII ("segnalazione di violazioni") e, al suo interno, l'art. 48 ("segnalazione di violazioni")

**La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni,** ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto delle segnalazioni.

**La tutela del soggetto che effettua la segnalazione contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione**

**Lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente,** proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato

L'adozione di una specifica **procedura in materia.**

# Whistleblowing e D.Lgs 231/2001: alcune normative parallele



## **DISCIPLINA SSL**



Altro ambito di applicazione della disciplina relativa al whistleblowing riguarda la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le attività di prevenzione da attuare sui luoghi di lavoro (cfr. art. 20 d.Lgs 81/2008 che stabilisce stabilisce l'obbligo di “segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi [...], nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”).



## **DISCIPLINA CONCORRENZA E ANTITRUST**



Per ciò che concerne l'ambito della tutela della concorrenza, in assenza di una specifica disposizione normativa, uno dei principali elementi cui far riferimento può essere rinvenuto nella Comunicazione della Commissione Europea del 16 marzo 2017, nell'ambito della quale si esprime la volontà di dare vita a un nuovo strumento che renda più facile inviare segnalazioni relative a eventuali cartelli e altre violazioni della normativa antitrust, mantenendo comunque l'anonimato.



## **DISCIPLINA ASSICURATIVA**



Per ciò che concerne il settore assicurativo, l'istituto in questione è stato disciplinato ad opera del D.Lgs. 68/2018, che ha introdotto gli artt. 10-quater e 10-quinquies nel D.Lgs. 209/2005



# Whistleblowing: rapporti con la normativa sulla privacy (GDPR)

# Whistleblowing: rapporti con la normativa sulla privacy (GDPR)



Necessità di fornire una corretta informativa privacy

Valutare i corretti tempi di conservazione soprattutto nel caso di utilizzo di applicativi software (attenzione alle wp 117 che forniscono delle indicazioni a riguardo e che deve essere letto con l'art. 13 e 5 in materia di limitazione della conservazione del GDPR)

Garantire l'esercizio dei diritti previsti ex art. 15 e ss. del GDPR (attenzione alla limitazione dell'esercizio dei diritti previsto all'art. 2 *undecies* del D.Lgs 101/2018)

Adottare un sistema organizzativo interno (lettere di autorizzazione) che garantisca la segregazione delle funzioni e dei compiti nonché la conoscenza dei dati del segnalante/segnalato solo a determinate figure identificate

Gestire correttamente il rapporto con eventuali outsourcer informatici (nomina ex art. 28, verifica delle misure tecniche adottate per garantire la riservatezza del segnalante etc.) sia nel caso in cui la procedura informatica di acquisizione e gestione delle segnalazioni risieda presso il titolare sia nel caso in cui venga fornita in modalità "software as a service"

Adozione di misure tecniche con particolare riguardo all'art. 32 del GDPR e verifica dell'eventuale necessità di svolgimento di DPIA

# Whistleblowing e privacy: alcune sanzioni del Garante Privacy

## Ordinanza ingiunzione nei confronti di Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna

### Principali contestazioni:

- Mancato utilizzo di tecniche crittografiche per il trasporto e la conservazione dei dati;
- Tracciamento degli accessi (anche dei segnalanti) all'applicativo;
- Mancata esecuzione di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati;
- Mancata adozione di un protocollo di rete sicuro (quale il protocollo https);
- Mancata regolarizzazione ruolo del sub responsabile.

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9685922>

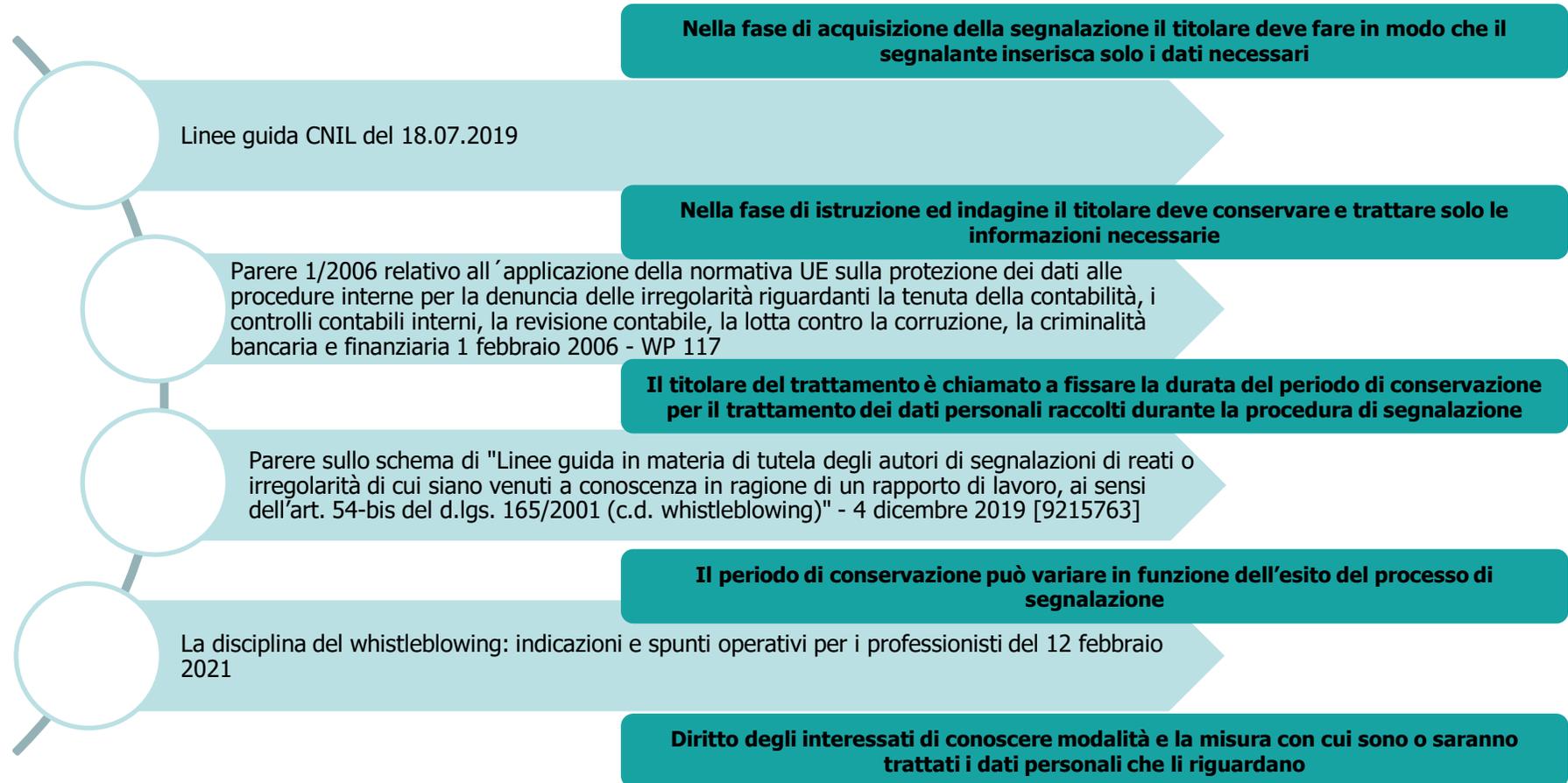
## Provvedimento correttivo e sanzionatorio nei confronti di Università degli studi di Roma "La Sapienza"

### Principali contestazioni:

- Sicurezza del trattamento
- Le misure tecniche per il controllo degli accessi.
- e misure tecniche per il trasporto e la conservazione dei dati.

<https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9269618>

# Whistleblowing e privacy: la conservazione dei dati



# Whistleblowing e privacy: gli adempimenti privacy

## Privacy by design

### Valutazione di Impatto (DPIA)

Il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA preliminare.

## Accountability

### Aggiornamento registro trattamenti e ruoli interni

Il trattamento va censito nel registro e l'organismo preposto va autorizzato

### Regolarizzazione ruolo Fornitori

I fornitori di piattaforme, software e servizi (es. ethic point) devono essere designati responsabili del trattamento. Anche il ruolo dei sub fornitori va regolarizzato.



## Trasparenza

### Presidi informativi

Occorre predisporre un'informativa sul trattamento ed una procedura di gestione delle segnalazioni.

## Sicurezza dei trattamenti

### Misure di sicurezza

L'Azienda è responsabile dell'individuazione delle misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti

# CONTATTI

**Dott. Marcello Fumagalli**  
**Partner / Advisory Risk & Compliance**  
**Mobile +39 335 7298843**  
**Marcello.fumagalli@bdo.it**

**Avv. Marco Cassaro**  
**Manager / Advisory Risk & Compliance**  
**Mobile +39 340 1486293**  
**Marco.Cassaro@bdo.it**

BDO Italia S.p.A.  
Viale Abruzzi, 94  
20131 Milano  
Tel. 02 58 20 10

