

L'Associazione Generazione 231 - APS è lieta di condividere le osservazioni formulate a favore dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, come già preannunciate durante l'audizione tenutasi lo scorso 7 giugno a cui hanno preso parte gli Avvocati Valerio Silvetti, Letizia Catalano e Armando Ottone. Lo spirito che ha contraddistinto l'agire dell'Associazione è di rispettoso confronto con gli interlocutori, tutti, e finalizzato alla migliore resa dell'istituto del Whistleblowing.

Risposta all'indagine	
Amministrazione/Ente/Impresa appartenenza	di Associazione Generazione 231 - APS
Ruolo/funzione del soggetto	Presidente
Le osservazioni che verranno sottoposte all'Anac sono da ritenersi formulate:	A nome e per conto dell'ente di appartenenza
1. Ambito soggettivo	Riteniamo che a causa di diverse ragioni, la cui trattazione sarebbe fuori contesto rispetto al perimetro del presente elaborato, l'istituto del whistleblowing non goda della necessaria fiducia - di cui necessiterebbe - da parte della società civile. Il testo delle Linee guida, dunque, dovrebbe prevedere uno schema riassuntivo - una sorta di breve informativa - di immediata comprensione da parte del lettore e sollecitare molto il ruolo della sensibilizzazione/formazione "aziendale" anche per il tramite del coinvolgimento degli enti del terzo settore che dovrebbero assumere, previo accordo con le organizzazioni, il ruolo di facilitatori così da restituire serietà, affidabilità, efficienza ed efficacia all'istituto. Parimenti importanti le sollecitazioni che ANAC dovrebbe rivolgere al Legislatore per chiedere degli interventi rispetto a dei passaggi del Decreto la cui ratio non trova alcuna valida ragione e di cui meglio infra.
1.1 Gli enti del settore pubblico tenuti a rispettare la disciplina	

<p>1.2 Quali sono i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nell'ambito del settore pubblico</p>	<p>Il nuovo decreto amplia i soggetti cui, nell'ambito pubblico, è riconosciuta protezione. Tuttavia, potrebbero essere meglio esplicitate le modalità per effettuare segnalazioni (interne o esterne) da parte dei "lavoratori autonomi" (art. 3, comma 3, lett. d), ai "liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti di settore pubblico e privato" (art. 3, comma 3, lett. f) nonché nelle fasi contrattuali disciplinate dall'art. 3, comma 4, lett. a) e c) rispettivamente in caso di (i) rapporto giuridico non ancora iniziato e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico. Di fatto, tali soggetti non dovrebbero poter accedere a sistemi aziendali interni (es. intranet) che costituiscono, nella maggior parte dei casi, i sistemi utilizzati dalle Società per permettere ai dipendenti di segnalare violazioni. Proposta: Come previsto dall'art. 5, comma 1, lett. e), la soluzione potrebbe essere quella di implementare, sul sito internet della Società, un form per consentire ai suddetti soggetti la possibilità di effettuare segnalazioni in momenti ante o post costituzione del rapporto di lavoro. Si auspica, inoltre, che le Linee Guida suggeriscano di integrare i Contratti (con i consulenti, collaboratori, professionisti, volontari, tirocinanti), con specifiche clausole che estendono, nei confronti di questi soggetti, le prescrizioni di cui al nuovo decreto, su tutte la possibilità di effettuare segnalazioni e il testo dell'informativa privacy. Sempre con riferimento ai soggetti segnalanti, è auspicabile che sia previsto una sorta di "premio" – anche a carattere non monetario – in caso di conclusione positiva dell'istruttoria, per colui il quale effettui segnalazioni allo scopo di incentivare il ricorso a tale strumento e promuovere una cultura diffusa della legalità e della trasparenza all'interno dell'impresa.</p>
--	--

1.3 Gli enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina

Preliminarmente si prende atto della sussistenza nel nostro ordinamento di normative differenti afferenti agli obblighi in tema di whistleblowing (es. D. Lgs. 231/2001, TUB) Con riferimento invece ai soggetti cui si applica la normativa, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q), n. 3, per soggetti privati si intendono quei soggetti del settore privato che "rientrano nell'ambito di applicazione del d. lgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione [...]". Inoltre, a più riprese nel decreto vengono indicati dei limiti dimensionali (lavoratori occupati) da cui il decreto stesso fa discendere obblighi di diversa natura. Proposta: Si auspica un intervento di raccordo ed omogeneizzazione tra le diverse normative presenti nel nostro ordinamento in tema di whistleblowing (es. TUB). Ciò allo scopo di prevedere modalità, procedure e flussi uniformi all'interno dei diversi enti. Inoltre, considerata la numerosa giurisprudenza e dottrina, si potrebbe meglio circoscrivere l'applicabilità del d. lgs. 231/2001, soprattutto in tema di PMI. Segnatamente, gli orientamenti maggioritari riconoscono l'applicabilità del D. Lgs. 231/2001 anche alle piccole e medie imprese (ad eccezione di alcune categorie quali, inter alia, , le Associazioni temporanee d'impresa (A.T.I.), le associazioni in partecipazione, le imprese familiari e le cd. «imprese individuali»). Con riferimento ai limiti occupazionali specificati a più riprese dal Decreto che determinano l'applicabilità del Decreto stesso a determinati enti o che declinano diversamente le modalità di gestione delle segnalazioni o il termine per l'efficacia delle disposizioni del Decreto occorre specificare il criterio da utilizzare per effettuare il calcolo della media di lavoratori occupati. Ad esempio, potrebbe essere indicato come criterio standard quello del calcolo delle Unità Lavorative Annue ("ULA"). Secondo tale criterio, il numero di posti di lavoro corrisponde al numero di unità lavoro/ anno (ULA), cioè al numero di lavoratori subordinati occupati a tempo pieno per un anno. Il lavoro a tempo parziale e il lavoro stagionale sono, invece, considerate frazioni di ULA. In questo modo si potrebbe definire con maggiore certezza, attraverso calcolo matematico definito a livello di Unione Europea, come calcolare i limiti dimensionali previsti dal Decreto.

<p>1.4 Quali sono i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nel settore privato</p>	<p>Analoga considerazione fatta per il punto “C3. 1.2 Quali sono i soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica nell’ambito del settore pubblico”. Proposta: Come previsto dall’art. 5, comma 1, lett. e), la soluzione potrebbe essere quella di implementare, sul sito internet della Società, un form per consentire ai suddetti soggetti la possibilità di effettuare segnalazioni in momenti ante o post costituzione del rapporto di lavoro. Si auspica, inoltre, che le Linee Guida suggeriscano di integrare i Contratti (con i consulenti, collaboratori, professionisti, volontari, tirocinanti), con specifiche clausole che estendono, nei confronti di questi soggetti, le prescrizioni di cui al nuovo decreto, su tutte la possibilità di effettuare segnalazioni e il testo dell’informativa privacy. Nel definire la categoria dei “Liberi professionisti e consulenti” ex art. 3, comma 3, lett. f), si potrebbe aggiungere la seguente frase “Può trattarsi, ad esempio, della Società incaricata della revisione legale dei conti ex art. 2409 bis c.c.”. Nel definire la categoria delle “Persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza” ex art. 3, comma 3, lett. h), alla frase “Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza” si potrebbe aggiungere “[...], nonché dei del Sindaco unico o dei componenti dei Collegi sindacali”.</p>
<p>1.5 I soggetti diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche nei cui confronti valgono il divieto di ritorsione e le misure di protezione</p>	
<p>2. Ambito oggettivo della protezione – la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia. La comunicazione di ritorsioni</p>	
<p>2.1 L’oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia</p>	

2.1.1 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing	
2.1.2 L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante	
2.1.3 L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante	
2.1.4 Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni	<p>Il primo paragrafo 2.1.4. (pag. 31) prevede che sia necessario che le segnalazioni siano circostanziate... Proposta: Si suggerisce di specificare che l'assenza di dettagli che circoscrivono sulle circostanze di tempo e di luogo relative al fatto segnalato, non deve essere di per sé causa di inammissibilità della segnalazione. In quanto il gestore delle segnalazioni potrà in ogni caso effettuare delle indagini volte a raccogliere tali elementi. Infatti, richiedere al segnalante l'invio di segnalazioni complete di ogni aspetto potrebbe produrre l'effetto di non gestire segnalazioni carenti di taluni elementi ma parimenti idonee al raggiungimento delle finalità di cui al Decreto in parola. Per tali ragioni si suggerisce di modificare l'apertura del primo paragrafo 2.1.4. (pag. 31) "è necessario" in quanto, la stessa, comporta l'esclusione di ciò che non è conforme e di prevedere la possibilità di un dialogo/scambio con il segnalante anche per finalità integrative di una segnalazione carente rispetto a talune circostanze di tempo/luogo/fatti, etc. Tali attività di integrazione dovrebbero, altresì, essere richiamate a pag. 36 delle Linee Guida all'interno del punto elenco del paragrafo "Le attività cui è tenuto chi gestisce le segnalazioni".</p>

<p>2.2 Le segnalazioni anonime e la loro trattazione</p>	<p>Le linee guida non approfondiscono in maniera dettagliata il tema delle segnalazioni anonime e la loro ammissibilità e previsione all'interno delle procedure di whistleblowing. Proposta: Con riferimento alle segnalazioni anonime occorre chiarire espressamente che i canali interni debbano necessariamente prevedere la possibilità per il segnalante del settore pubblico o privato di trasmettere segnalazioni in forma anonima. Tale previsione, oltre ad essere in linea con le disposizioni del Decreto (cfr. art. 16, co. 4), consente al segnalante che ne avvertisse la necessità di trasmettere segnalazioni avendo la garanzia di non rivelare la sua identità e, nell'ipotesi in cui la sua identità fosse invece rivelata e dovesse subire degli atti di ritorsione, di potersi comunque avvalere delle misure di tutela previste dal Decreto. Tale previsione dovrebbe estendersi peraltro tanto al settore privato quanto al settore pubblico, incentivando di conseguenza l'utilizzo dello strumento dei canali interni per segnalare condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente. Inoltre, nelle Linee Guida (secondo paragrafo pagina 32), al fine di non generare confusione rispetto ai riferimenti normativi, si suggerisce di eliminare l'inciso "da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti". Nel settore privato, invero, non parrebbe esservi alcun richiamo e anzi la normativa penal codicistica non ammette denunce anonime. L'unico richiamo normativo è rappresentato, per la prima volta, dal sopraccitato art. 16, co. 4.</p>
<p>2.3 Le comunicazioni delle ritorsioni ad ANAC</p>	
<p>3. I canali di presentazione delle segnalazioni e le modalità di presentazione</p>	
<p>3.1 Quali sono i canali e le condizioni per accedervi</p>	

3.2 I canali interni

1) Rispetto ai canali interni, pag.35 delle Linee Guida, primo paragrafo, si legge che i soggetti del settore pubblico e privato “definiscono in apposito atto organizzativo le procedure” e ancora alla successiva pag. 39, sempre primo paragrafo si legge “i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 ... possono fare rinvio a tale atto (organizzativo)”. Proposta: Il richiamo a tale “atto organizzativo” andrebbe eliminato per evitare fraintendimenti. Invero, a mente del riformato art. 6, co. 2-bis (cfr. art 24 del Decreto) i “modelli prevedono i canali di segnalazione”. In altri termini, non vi è alcun atto organizzativo da dover predisporre e da far approvare dall’organo di indirizzo (cfr. pag 35 delle Linee Guida). Deve ‘solo’ aggiornarsi il modello, null’altro. 2) Rispetto al destinatario delle segnalazioni la soluzione preferibile sarebbe quella di affidare la gestione delle segnalazioni, nelle realtà più strutturate alle Funzioni di controllo (come, ad esempio, la Funzione Internal Audit, la Funzione Compliance,), prevedendo il necessario coordinamento con l’OdV per le segnalazioni afferenti a tematiche ex D. Lgs. 231/2001, viceversa nelle PMI potrebbe risultare complesso individuare figure di questo tipo, tanto meno, alla luce di quanto rappresentato sopra e, pertanto, si dovrebbe valutare, di volta in volta, se affidare la gestione delle segnalazioni all’Organismo di Vigilanza, eventualmente in virtù di un incarico più ampio, oppure affidarlo ad un consulente esterno. Per gli enti di piccole dimensioni (sotto alla soglia dei 50 dipendenti), in assenza di una funzione interna di controllo potrebbe essere invece proprio l’OdV a gestire i canali whistleblowing. Con riferimento al tema della condivisione del canale whistleblowing prevista solo per gli enti con un numero di dipendenti non superiore a 249, occorre prendere atto della sussistenza, anche in enti di più grandi dimensioni di canali di gruppo per la gestione delle segnalazioni. Allo scopo di favorire una più efficiente gestione delle segnalazioni all’interno di tali enti e la continuità dei sistemi efficientemente implementati da tempo, sarebbe auspicabile prevedere la possibilità anche per gli enti di più grandi dimensioni di fruire dei canali di gruppo che fungerebbero da “consulente esterno” dedicato alla gestione delle segnalazioni. Per consentire questa lettura del Decreto andrebbe raccomandato di prevedere un contratto di fornitura tra l’ente italiano e l’ente del Gruppo che fornisce formalmente il canale di segnalazione e, in ogni caso, di prevedere un collegamento con la realtà locale attraverso, ad esempio il coinvolgimento dell’OdV a

titolo di flusso informativo, o la funzione Internal Audit se presente o, ancora la funzione Legal o Risorse Umane se non direttamente coinvolte nelle segnalazioni. Si suggerisce inoltre di prevedere, in questo caso, la segregazione degli accessi al tool per ogni singola Legal Entity. In conclusione, a nostro avviso il destinatario...

<p>3.3 Il canale esterno presso ANAC</p>	<p>(segue.) In conclusione, a nostro avviso il destinatario delle segnalazioni potrebbe essere così individuato: - Funzione di controllo (IA / Compliance) per le realtà con più di 250 dipendenti, con la clausola iniziale - prevista nel sistema dell'invio della segnalazione - di inviare all'OdV nei casi di coinvolgimento dei primi e in ogni caso previsione di invio di reportistica di aggiornamento a favore dell'OdV; - OdV e/o Consulente esterno per le PMI; - OdV per le imprese più piccole. Nei casi di individuazione dell'OdV quale destinatario sarebbe utile ricordare, nel corpo delle Linee Guida, la possibilità per l'OdV di affidare a soggetti terzi, per il tramite del budget disponibile, le attività di verifica, riservandosi l'OdV il ruolo di interlocutore con il segnalante così da preservarne la riservatezza rispetto al soggetto terzo. 3) Inoltre, le Linee Guida dovrebbero indicare, all'interno dell'ultimo punto elenco di pagina 35, le competenze necessarie per trattare le segnalazioni, ovvero a titolo esemplificativo: - conoscenza della materia oggetto della segnalazione (es. contratti pubblici, anticorruzione, illeciti contabili, reati 231, etc.); - conoscenza della struttura e dell'operatività dell'organizzazione; - conoscenza della normativa in materia di whistleblowing e di trattamento dei dati personali; - capacità investigativa e di analisi delle informazioni; - etc. 4) Da ultimo riteniamo che le modalità di invio delle segnalazioni (scritte ed orali) debbano coesistere e non essere alternative. Questo aspetto andrebbe meglio chiarito all'intento delle Linee Guida. 5) L'art. 4, co .1, prevede di "sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali (...)" nulla al riguardo è esplicitato nelle Linee Guida circa tempi e modalità. Al riguardo il documento ben potrebbe indirizzare verso un adempimento snello con le 'controparti' (es. condivisione delle determinazioni societarie per il tramite dei canali aziendali, assegnazione di termini di consultazione al cui spirare prende avvio il canale di segnalazione).</p>
<p>3.4 Divulgazione pubblica</p>	
<p>3.5 Denuncia all'Autorità giurisdizionale</p>	

3.6 Le modalità di presentazione delle segnalazioni attraverso i canali interno ed esterno	
3.7. Differenze tra i soggetti pubblici e quelli privati nell'uso dei canali e del tipo informazioni sulle violazioni che possono essere segnalate	<p>1. Sul punto si registra l'imbarazzante scelta del Legislatore di non permettere la segnalazione esterna per le violazioni del modello 231 e del D.Lgs. 231/2001 che contiene oltre 250 diverse fattispecie di reato così da creare un vulnus importante in termini di presidi di legalità, ristretta gioco forza al solo canale interno, e una palese disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti. Per superare tale criticità occorre una netta presa di posizione da parte di ANAC nei riguardi del Legislatore. 2. Inoltre, sarà molto molto molto complicato spiegare alle risorse di una società la differenza tra ciò che potranno segnalare esternamente (ad es. le violazioni UE) e le segnalazioni interne (reati presupposto del D.Lgs. 231/2001). 3. Sarebbe utile rintracciare nelle Linee Guida una declinazione per articoli di tutte le violazioni alla normativa UE richiamata dal Decreto</p>
4. LE TUTELE	
4.1 La tutela della riservatezza	
4.1.1 La tutela della riservatezza del segnalante	
4.1.2. La tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti	

4.1.3. Il trattamento dei dati personali

1. Si nutrono dubbi rispetto alla richiamata contitolarità tra i diversi enti che decidono di gestire in modo condiviso le segnalazioni (cfr. pag. 38, passaggio sottolineato e poi ripreso anche a pag. 52). La previsione dell'art. 4, co. 4, del Decreto parrebbe assimilabile a quella indicata in altri articolati normativi e funzionale a salvaguardare l'aspetto economico per l'ente (si pensi alla figura del DPO per più enti, prevista dalle Linee Guida del 13/12/2016, adottate il 5 aprile 2017 dal Gruppo di Lavoro articolo 29, riprese in termini fattuali da ANCI (Associazione Nazionale Comuni d'Italia), all'interno dei "Quaderni Anci - L'attuazione negli Enti Locali del nuovo Regolamento UE n. 679/2016 sulla protezione dei dati personali". Se così fosse si tratterebbe della condivisione della piattaforma ma ogni organizzazione gestirebbe in completa autonomia i propri canali non condividendo - oltre ai dati personali di pertinenza - le determinazioni di mezzi e finalità con le altre organizzazioni. Ciò detto ci pare di capire che le Linee Guida saranno oggetto di analisi da parte dell'Autorità Garante e dunque sarà quest'ultima a sciogliere il nostro dubbio.

2. Si raccomanda di interpellare l'Autorità Garante anche sul ruolo dell'OdV in caso di sua designazione quale destinatario e referente del processo di segnalazione. E' nostra ferma convinzione che nella stragrande maggioranza delle organizzazioni l'OdV operi, nei fatti, come responsabile esterno e non come incaricato. Il Titolare del trattamento, infatti, non stabilisce alcuna finalità e mezzi dei trattamenti dei dati personali gestiti, acquisiti e lavorati in completa autonomia dall'OdV. Quanto precede si riflette, ovviamente, anche in tale contesto. Dei rappresentanti della nostra Associazione avranno un incontro, la prima settimana di luglio, con dei rappresentanti dell'Autorità Garante per confrontarci, tra le altre, anche sulla tematica in oggetto; tuttavia vi è il timore che i termini stringenti a disposizione dell'ANAC si esauriscano in data antecedente.

3. Si consiglia di ricordare quei provvedimenti sanzionatori su cui l'Autorità Garante è già intervenuta in materia di whistleblowing (es. caso Università La Sapienza per quanto attiene alla sicurezza informatica della piattaforma di segnalazioni; caso ISWEB S.p.A. sul ruolo del fornitore del servizio di hosting contenuto nel provvedimento).

4.2 La tutela da eventuali ritorsioni	
4.2.1 Le ritorsioni	
4.2.2 Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni	Al termine di pagina 60 è scritto "in conclusione:" senza poi nessuna ulteriore indicazione.
4.2.3 La protezione dalle ritorsioni	
4.3 Limitazioni di responsabilità per chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche	
4.4 Le misure di sostegno	<p>Se vogliamo imprimere un reale cambio di passo all'istituto non possiamo perdere l'occasione offerta dalla previsione dell'art. 18 e dal ruolo degli enti del terzo settore. Limitarsi alla lettera della norma e all'attuale contenuto delle Linee Guida significherebbe cucire agli enti del terzo settore un ruolo "passivo", da intendersi quale attesa delle esigenze del segnalante. In questo senso ANAC deve sfruttare l'occasione e supportare questi enti a entrare in contatto con la società civile. Proposta: Nelle Linee Guida dovrebbe farsi riferimento alla possibilità di organizzare assieme ad ANAC dei momenti di sensibilizzazione e confronto sulla materia. Spingere affinché gli enti del terzo settore iscritti siano resi noti all'interno delle organizzazioni per il tramite di specifiche informative. Ancora, perché non considerare gli enti del terzo settore come soggetti facilitatori come accaduto per i sindacati (cfr. pag 33 primo paragrafo). Con questa spinta contenuta nelle Linee Guida, gli enti del terzo settore potrebbero essere coinvolti direttamente dalle organizzazioni maggiormente sensibili alla tematica, entrare effettivamente in contatto con le risorse umane dell'organizzazione e avere modo di programmare internamente dei momenti di sensibilizzazione. La nostra percezione è che per via degli articoli di stampa - che si concentrano con maggiori energie sui casi negativi- non ci sia fiducia attorno all'istituto del whistleblowing. In definitiva, riteniamo utile valorizzare l'opportunità offerta dal citato articolo e contiamo su un maggior slancio dell'Autorità.</p>
1. Il canale esterno per la presentazione e la gestione delle segnalazioni	
1.1 La gestione delle segnalazioni	

1.2 Le segnalazioni relative a magistrati	
1.3 Le segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità	Sarebbe utile leggere nelle Linee Guida degli esempi della c.d. lieve entità (come, ad esempio, accade all'art. 17 co. 4 per le ritorsioni). Ancora, i primi paragrafi del 1.3. in cui si circoscrive l'operatività di ANAC rischiano di snaturare l'istituto. Pensiamo a un reato ambientale segnalato internamente ma non gestito: finirebbe, secondo lo schema, in Procura con la perdita della riservatezza per il segnalante. Proposta: Potrebbe essere utile ripensare al perimetro operativo di ANAC, anche considerati gli stanziamenti economici e/o elaborare dei Protocolli di intesa con gli Uffici delle Procure e il Ministero.
2. Le attività di ANAC sulla gestione delle comunicazioni di ritorsioni	
2.1 L'iter procedimentale di gestione e analisi delle comunicazioni di misure ritorsive	
2.2 Informativa al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Ispettorato nazionale del lavoro	Alle sanzioni comminate dall'ANAC (art. 21) parrebbero aggiungersi "i provvedimenti di competenza" dell'INL, pag. 76 Linee Guida. Proposta: sarebbe utile, anche per finalità di deterrenza, enucleare la tipologia dei provvedimenti dell'INL in parola.
3. La trasmissione delle informazioni alla Commissione europea	
4. Le soluzioni tecnologiche di ANAC: la piattaforma informatica	

<p>1. I poteri sanzionatori di ANAC. Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione</p>	<p>All'art. 21 del Decreto si crea il cortocircuito derivante dall'imbarazzante scelta del Legislatore, di cui all'art. 3, co. 2, lett. b, di circoscrivere al solo canale interno le segnalazioni di violazioni del modello e/o del D.Lgs. n. 231/2001. ANAC, in questi casi, non potrà ricevere le segnalazioni esterne ma la notizia, da parte dei segnalanti, di aver subito delle asserite ritorsioni, senza poter però conoscere, in linea teorica, il contenuto della segnalazione (!!)</p> <p>su cui dovrà nel caso applicare le sanzioni. Considerando il predetto non lineare scenario, ci si è anche posti l'interrogativo rispetto alla corretta identificazione del soggetto "responsabile" ex art 21. Chi è il "responsabile": - il solo RPCT; - il solo responsabile della violazione, persona fisica operante nel mondo pubblico; - il solo responsabile della violazione, persona fisica operante anche nel mondo privato; - l'organizzazione sia pubblica che privata. Inoltre, ai fini di una maggiore sensibilizzazione, sarebbe bene esplicitare la possibilità del cumulo tra le sanzioni di cui alle lettere a), b) e c) di cui all'art. 21.</p>
<p>1. Il regime transitorio</p>	<p>Si domanda all'Autorità se al netto delle previsioni contenute nell'art. 24 (applicabilità delle disposizioni del decreto solamente per le future segnalazioni - dal 15 luglio 2023) siano state comunque effettuate delle verifiche giurisprudenziali in termini di applicazione di una disciplina successiva caratterizzata da maggiori tutele per le parti coinvolte.</p>