MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE E I SERVIZI

IL CAPO DIPARTIMENTO

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;

VISTA la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"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"*;

VISTA la 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"*;

VISTO il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *"Attuazione della 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"*;

VISTA la delibera ANAC 12 luglio 2023, n. 311, recante "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", con i relativi allegati ed approfondimenti;

VISTO il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, adottato con decreto ministeriale n. 12 del 31 gennaio 2024 e registrato dalla Corte dei Conti in data 15 febbraio 2024 al n. 346;

ACQUISITO il parere reso dal Responsabile della Protezione dei Dati Personali (DPO), con particolare riferimento alla necessità di *"disattivare sul firewall/proxy perimetrale del Dicastero la tracciabilità dei log di accesso alla URL della piattaforma dedicata PAWhistleblowing*", al fine di garantire la massima riservatezza dell'identità dell'autore di una segnalazione *whistleblowing*;

PRESO ATTO delle valutazioni espresse e delle soluzioni avanzate dalla Direzione Generale dell'Innovazione Tecnologica, delle Risorse Strumentali e della Comunicazione rispetto alle criticità evidenziate dal Responsabile della Protezione dei Dati Personali (DPO) nel suo parere, con speciale riguardo alla proposta di *"permettere l'accesso alla piattaforma Whistleblowing solo dall'esterno della rete intranet dell'Amministrazione e quindi mediante connessioni internet non di pertinenza del Ministero"*.

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE E I SERVIZI

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

EMANA
IL SEGUENTE ATTO ORGANIZZATIVO

Misure organizzative per l'attivazione del canale interno al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali.

PREMESSA

La disciplina normativa e amministrativa a tutela del dipendente pubblico che segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della propria Amministrazione di appartenenza, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero ancora che denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (c.d. *whistleblowing*)[1] è stata oggetto di significativa innovazione ad opera del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – di attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 – entrato in vigore il 30 marzo 2023 ed efficace dal 15 luglio 2023.

Tra gli aspetti novellati rileva, ai fini del presente atto, l'ambito relativo ai sistemi di presentazione delle segnalazioni di illeciti (cc.dd. canali di segnalazione).

Invero, il decreto legislativo attribuisce al segnalante la facoltà di scelta – in aggiunta alla denuncia diretta all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile – tra tre distinte tipologie di canali di segnalazione *whistleblowing*: il canale c.d. interno al contesto lavorativo, il canale c.d. esterno rappresentato dalla

[1] Cfr. art. 54 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché art. 3 della L. 30 novembre 2017, n. 179, abrogati – a decorrere dal 15 luglio 2023 – dall'art.23 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

possibilità di denuncia diretta all'ANAC[2], e la divulgazione pubblica tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone[3].

Per quanto attiene al canale interno, l'art. 4, commi 1 e 2, del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, prevede espressamente anche per i soggetti del settore pubblico, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, l'attivazione di propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione va affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Pertanto, in ottemperanza alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e delle linee guida adottate in materia dall'ANAC di cui alla delibera 12 luglio 2023, n. 311, con il presente atto si provvede alla istituzione, e relativa disciplina, del canale interno al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la presentazione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione Europea o delle disposizioni normative nazionali.

---

[2] Utilizzabile soltanto nei casi tassativamente previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero: inesistenza di un obbligo di attivazione del canale di segnalazione interna nell'ambito del contesto lavorativo; canale interno di segnalazione obbligatorio, ma non attivo o non conforme a quanto richiesto dalla legge; effettuazione di una segnalazione tramite canale interno rimasta senza seguito; fondato motivo di ritenere che, in caso di segnalazione con il canale interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione, ovvero ancora che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

[3] La divulgazione pubblica è anch'essa esperibile soltanto nei casi tassativamente individuati dall'art. 15 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ovvero: effettuazione di una segnalazione prima tramite canale interno e poi con canale esterno, ovvero direttamente con il canale esterno, senza riscontro nei termini; fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; ovvero che la segnalazione tramite canale esterno possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, ad esempio come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, ovvero quelle in cui vi sia fondato timore di collusione o di coinvolgimento tra chi riceve la segnalazione e l'autore della violazione.

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE E I SERVIZI

1. ***Istituzione del canale interno al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali***

Il canale interno è strutturato nella forma dell'accesso all'applicativo informatico automatizzato *"PAWhistleblowing"* disponibile alla pagina web *"whistleblowing.lavoro.gov.it"* raggiungibile tramite il sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, sezione *"Amministrazione Trasparente",* sottosezione di primo livello *"Altri contenuti",* sottosezione di secondo livello "*Prevenzione della Corruzione"*, ovvero nella forma dell'invio – secondo le modalità di cui al successivo punto 4 – di apposita missiva scritta indirizzata a *"Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Via Flavia, 6 - 00187 Roma"*.

2. ***Soggetti legittimati alla segnalazione***

Le segnalazioni mediante il canale interno potranno essere presentate esclusivamente da:

- i dipendenti, a tempo indeterminato o a tempo determinato, del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- i titolari di rapporti di collaborazione, strutturati in una qualsiasi delle forme e delle tipologie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ovvero delle forme e delle modalità di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che svolgono la propria attività lavorativa presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

3. ***Condizioni per la legittimazione soggettiva***

I soggetti legittimati di cui al punto 2 possono effettuare una segnalazione:

a) quando il rapporto giuridico con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è in corso;

b) quando il rapporto giuridico con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
c) durante il periodo di prova;
d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. Modalità di presentazione delle segnalazioni

Le segnalazioni provenienti dai soggetti legittimati di cui al precedente punto 2 possono essere presentate, in via alternativa, in una delle seguenti forme:

- in forma scritta, per il tramite dell'applicativo informatico *"PAWhistleblowing"* di cui al precedente punto 1, secondo le modalità definite dal manuale operativo per gli utenti che è reso disponibile alla pagina web *"whistleblowing.lavoro.gov.it"*.

- In forma scritta per il tramite di missiva scritta indirizzata – in conformità alle indicazioni di cui al precedente punto 1 – al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. A tal fine, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la sola segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"riservata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali"*. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

5. Soggetti competenti per la gestione delle segnalazioni

La competenza a gestire le segnalazioni mediante il canale interno di cui al punto 1 spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il quale opera come Amministratore di Sistema, avvalendosi, su propria delega, del personale della propria struttura di supporto come individuata dai vigenti atti organizzativi.

6. Modalità e termini massimi di conservazione dei dati personali e sensibili

L'acquisizione e l'elaborazione delle segnalazioni tramite l'applicativo informatico o la missiva di cui ai precedenti punti 1 e 4 avvengono in conformità alle vigenti disposizioni normative nazionali ed europee, in modo tale da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Inoltre, i dati personali e sensibili, attinenti alla persona del segnalante, a soggetti terzi, ovvero a fatti e circostanze oggetto di segnalazione, in qualsiasi modo acquisiti nel corso dei procedimenti di ricezione e gestione delle segnalazioni, sono trattati in forma appropriata e proporzionata alle finalità di quest'ultimi. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Danilo Giovanni Festa
DIPARTIMENTO
28.06.2024 14:08:29 GMT+01:00
Giovanni Festa

**Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i.*