

Circolare n°: 21/2023

Oggetto: *Whistleblowing: la segnalazione aziendale degli illeciti*

Sommario: Con il Dlgs n. 24/2023 il Legislatore, in attuazione di alcuni principi comunitari espressi nella direttiva Ue n. 2019/1937, ha rafforzato le norme che impongono ad enti pubblici e privati l'adozione di sistemi di segnalazione degli illeciti, nonché un adeguato livello di protezione dei segnalatori.

Le imprese che, nell'ultimo anno, hanno impiegato in media un numero di lavoratori subordinati compreso tra 50 e 249 devono adeguarsi alle nuove regole entro il prossimo 17 dicembre.

Indice: _____

P.1	PREMESSA
P.2	AMBITO SOGGETTIVO
P.3	AMBITO OGGETTIVO
P.4	TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI
P.5	COME ADEGUARSI
P.6	SANZIONI

PREMESSA: _____

Il **Whistleblowing** è uno strumento giuridico che ha come obiettivo fondamentale la protezione delle persone che segnalano **violazioni** di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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.

Dal 17 dicembre 2023 per garantire la tutela e la riservatezza del segnalante, i soggetti obbligati devono attivare canali di segnalazione gestiti da personale dedicato (anche esterno all'organizzazione aziendale), e che assicurino il corretto trattamento dei dati personali secondo le regole del GDPR (normativa privacy).

Riproduzione vietata

SOGGETTI OBBLIGATI: _____

Sono obbligati alla nuova disciplina, oltre ad un'ampia platea di soggetti pubblici, anche **i soggetti privati** che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori** subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- operano in specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori di cui al punto precedente;
- adottano i **modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Le **persone** legittimate alla segnalazione, oltre a quelle operanti nel settore pubblico (dipendenti, comprese le forze di polizia e il personale militare), sono:

- i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti 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.

AMBITO OGGETTIVO: _____

Le violazioni **oggetto di segnalazione** possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'organizzazione privata, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazione dei modelli organizzativi e gestionali previsti dallo stesso decreto;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nei settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti mancini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

Sono escluse dall'ambito applicativo i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI:

La segnalazione può essere effettuata con diverse modalità, e può dar luogo a indagini, all'accertamento e al perseguimento delle violazioni.

Si distinguono, in particolare, i **canali interni** di segnalazione predisposti dai soggetti pubblici o privati, dai **canali esterni** all'organizzazione.

Le **segnalazioni interne** sono effettuate per iscritto, utilizzando anche modalità informatiche, in busta chiusa o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

Il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni deve:

- rilasciare al whistleblower avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;

- svolgere approfondimenti specifici con lo stesso, richiedendo, se necessario, integrazioni;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla sua presentazione.

Al whistleblower devono essere fornite informazioni chiare sul canale di segnalazione interna, sulla procedura e sui presupposti per effettuare la segnalazione, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata sul proprio sito.

La gestione dei **canali esterni** di segnalazione è invece di competenza ANAC, a cui ci si può rivolgere quando:

- nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna o questo non è attivo o, se attivo, non è conforme alle prescrizioni dettate al riguardo;
- è stata presentata una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il canale di interno non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione oppure la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

In via residuale, il whistleblower può effettuare divulgazioni di pubblico dominio tramite stampa o altri mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

COME ADEGUARSI: _____

Le imprese interessate dovranno **entro il 17 dicembre**:

- **dotarsi di una piattaforma di segnalazione** sicura, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denuncianti;
- **gestire le segnalazioni** tramite software che utilizzano sistemi crittografici, adeguati a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione;

- **garantire il segnalante dalle eventuali ritorsioni** che potrebbe subire a seguito della segnalazione¹. Si tratta, quindi, di una presunzione legale relativa che impone al datore di lavoro ovvero all'ente, di provare che tali condotte siano estranee alla segnalazione.

L'adozione di buone pratiche di Whistleblowing consente alle imprese di limitare la fuoriuscita di notizie all'esterno dell'organizzazione, mitigando anche il rischio di **danni reputazionali e di immagine**, e in ultima istanza anche economici.

Inoltre, le aziende che adottano strumenti di comunicazione trasparente con i propri stakeholder vengono percepite come più sostenibili dai propri partners strategici (banche, fornitori, etc..).

SANZIONI:

In caso di inosservanza le sanzioni vanno **da 10.000 a 50.000 euro**, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

È prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.

Cordiali saluti

Studio Brunello e Partner STP

Dr. Fabio Pavan

¹ Tra le condotte ritenute presumibilmente ritorsive si annoverano ad esempio: il licenziamento, la variazione del luogo di lavoro, il mancato rinnovo di un contratto a termine ovvero il mutamento di mansioni.