

PROLINK

STUDIO CELLA

STUDIO PLATTI

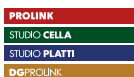
DGPROLINK

GUIDA

AL WHISTLEBLOWING



Quadro normativo,
obblighi di legge
e ambiti di applicazione



INDICE

Introduzione 2

Il whistleblowing 3

Il quadro normativo 10

Sanzioni e responsabilità per le aziende 13

Quali vantaggi 14

INTRODUZIONE

Il termine “whistleblowing” deriva dall’inglese “to blow the whistle” ovvero “soffiare il fischietto” e si riferisce alla pratica di segnalare attività illegali, immorali, scorrette o non etiche all’interno di un’organizzazione o di un contesto professionale. Un whistleblower, quindi, è una persona che porta alla luce informazioni al fine di rivelare comportamenti illeciti o non conformi.

Sebbene l’Italia si stia muovendo a rilento sul tema, è innegabile che l’introduzione obbligatoria di questo istituto cambierà la realtà delle aziende e porterà numerosi benefici al di là della conformità agli obblighi di legge.

Da luglio 2023, infatti, tutte le organizzazioni – anche private – per come identificate dalla normativa di settore, saranno obbligate per legge a dotarsi di un sistema per la segnalazione di irregolarità ed abusi.

L’obiettivo è quello di incentivare tutti gli attori del sistema azienda (dipendenti e non solo) a fare le segnalazioni in modo anonimo e sicuro.

Questo porterà grandi vantaggi in termini di trasparenza delle aziende che, agli occhi del mercato e degli stakeholders, ne usciranno rafforzate nella reputazione e non solo.

Il whistleblowing comporterà anche dei benefici economici, come dimostra il report “2020 Report to the Nations” dal quale si evince che nell’86% dei casi l’adozione inappropriata di uno schema di segnalazione può generare perdite pari a 100.000 dollari.

Il whistleblowing avrà un impatto significativo sulla società e sulle imprese a favore della trasparenza e della giustizia. Si tratta di un atto di coraggio importante che muove verso una maggiore tutela dell’interesse pubblico comprimendo così abusi di potere ed illeciti.

Per garantire l’efficacia di tale sistema è importante che questa pratica sia adeguatamente regolamentata e i whistleblower tutelati.

In definitiva, il whistleblowing non solo rivela la verità ma solleva anche questioni importanti riguardanti l’etica, la moralità e l’integrità. Attraverso questo atto di coraggio possiamo lavorare insieme per costruire una società in cui la trasparenza e la giustizia siano valori fondamentali, tutelando l’interesse pubblico e la legge stessa.



IL WHISTLEBLOWING

A marzo 2023, con notevole ritardo, è entrato in vigore il decreto legislativo n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

Il Decreto abroga la disciplina nazionale precedentemente vigente in materia di whistleblowing e riunisce in un unico testo, dunque, sia per il settore pubblico che per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

La norma è valida per le imprese private che, nell'arco dell'ultimo anno, hanno occupato fino almeno 50 lavoratori subordinati (con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato), nonché per soggetti operanti in settori specifici e per le aziende pubbliche.

I nuovi obblighi, quindi, non interessano più solo le società private che, adottato un modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs n. 231/01, erano obbligate a rendere disponibile almeno un canale di segnalazione ed, anzi, il Decreto n. 24/2023 modifica il D.Lgs. n. 231/2001, precisando che nei modelli di organizzazione gestione e controllo debbano essere previsti canali di segnalazione interna conformi ai nuovi dettami normativi ed estendendo tale obbligo anche alle realtà che impiegano meno di 50 dipendenti.

ENTI DEL SETTORE PRIVATO TENUTI A RISPETTARE LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

L'obbligo di adeguarsi alla nuova disciplina:

Enti del settore privato tenuti a rispettare la disciplina in materia di Whistleblowing	
Disciplina precedente (L. n.179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)	Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
Imprese private fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica Enti privati che rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001	NOVITÀ Soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato)

	Soggetti del settore privato che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’allegato I al d.lgs. n. 24/2023, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) Soggetti del settore privato che rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se nell’ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) Soggetti del settore privato che rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato)
--	--

QUALI SCADENZE

2 date	
16 luglio 2023 ENTI DEL SETTORE PRIVATO CHE ABBIANO IMPIEGATO ALMENO 249 DIPENDENTI	17 dicembre 2023 ENTI DEL SETTORE PRIVATO CON ALMENO 50 DIPENDENTI salvo che si tratti di enti che abbiano adottato un modello di gestione organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/01 - ANCHE MENO DI 50 DIPENDENTI

LE NOVITÀ. AMBITO OGGETTIVO: COSA SI PUÒ SEGNALARE

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e, quindi, in principalità:

- ✓ Costituiscono illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ Integrano i reati presupposto del D.Lgs. 231/01 oppure la mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dal Modello 231 adottato dall'ente;
- ✓ Costituiscono atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno.
- ✓ Violazione di normative nazionali e dell'Unione Europea.



Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

LE NOVITÀ. AMBITO SOGGETTIVO: CHI PUÒ SEGNALARE

Le persone tutelate sono, **oltre ai dipendenti** con contratto a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i fornitori, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari, i tirocinanti che prestino la propria opera in una realtà del settore privato o pubblico indistintamente (anche non retribuite), nonché 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.

Le misure di protezione di cui al capo III del D. Lgs. n. 24/2023, si applicano anche:

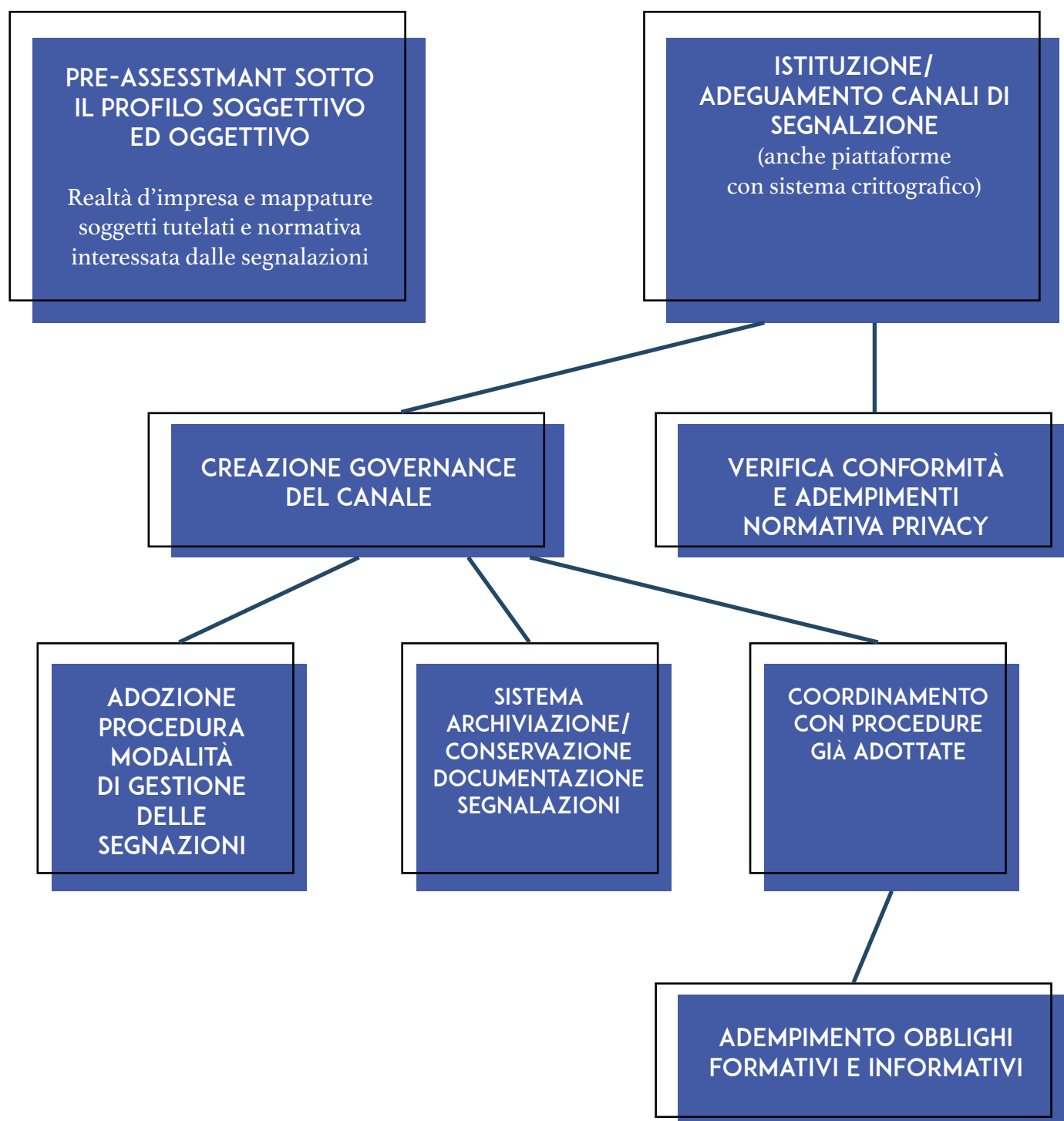
- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) 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;
- d) 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. ED ANCORA...

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, 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 giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



PROSSIMI PASSI PER ESSERE CONFORMI AL NUOVO DETTATO NORMATIVO



QUALI TUTELE PER IL WHISTLEBLOWER: ATTI DI RITORSIONE VIETATI

Il D. Lgs. n. 24/2023 vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Sono considerati atti di ritorsione, in via esemplificativa:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

TEMPISTICHE

- ✓ Avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni**;
- ✓ Riscontro alla segnalazione **entro 3 mesi**.

COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

- ✓ **In forma scritta:** anche con modalità informatiche;
- ✓ **In forma orale:** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto.

Caratteristiche delle segnalazioni	
È necessario risultino chiare:	✓ Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; ✓ La descrizione del fatto; ✓ Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

IL QUADRO NORMATIVO

Il **whistleblowing** è regolato, ad oggi, da alcune normative nazionali e comunitarie. In particolare:

- ✓ 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 che disciplina le misure da attuare per la tutela del whistleblower. La direttiva è entrata in vigore il 16 dicembre 2019, con l'obbligo di essere recepita dalle legislazioni nazionali dei paesi dell'Unione entro il 17 dicembre 2021;
- ✓ Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 regola l'attuazione in Italia della **Direttiva (UE) 2019/1937**. Al suo interno sono specificate le disposizioni relative alla protezione dei whistleblower ed è entrato in vigore il 30 marzo 2023. Le nuove disposizioni hanno avuto effetto a partire dal 15 luglio 2023, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, almeno 50 dipendenti (o anche meno qualora sia stato adottato un modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lsg. N. 231/2001; qualora operino nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento al terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti). Per questi ultimi l'obbligo di istituzione e/o adeguamento del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Normativa volontaria:

- ✓ Lo standard ISO 37002:2021 (ISO 37002 Whistleblowing management systems - Guidelines) e la norma tecnica UNI ISO 37002:2021. Queste sono delle linee guida generali adatte ad ogni tipo di azienda che permettono di attuare e mantenere un sistema efficiente di whistleblowing garantendo tutele e fiducia in ogni fase del processo di segnalazione.

OGGI

LE NOVITÀ IMPATTANO SOPRATTUTTO SUL SETTORE PRIVATO CHE DOVRÀ ADOTTARE/ADEGUARE I PROPRI CANALI DI SEGNALEZIONE SALVO INCORRERE ANCHE IN RESPONSABILITÀ DI TIPO CIVILE E/O PENALE E SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE CHE POSSONO ESSERE IRROGATE DALL'ANAC (AUTORITÀ ANTICORRUZIONE).

*VIENE MODIFICATO ANCHE IL DLGS N. 231/2001 NE CONSEGUENZE CHE I CANALI DI SEGNALEZIONE GIÀ ADOTTATI DOVRANNO ESSERE ADEGUATI ALLE NUOVE DISPOSIZIONI.

I NUOVI OBBLIGHI

Di seguito, vengono indicati i principali nuovi obblighi a cui dovranno adeguarsi anche le società che già hanno un sistema di Whistleblowing in linea con il decreto legislativo 231/2001 che viene modificato dal Decreto 24/2023 (art. 24) precisando all'interno dei modelli di organizzazione, gestione e controllo o nell'atto organizzativo cui i modelli devono espressamente rinviare, devono essere previsti canali di segnalazione interna conformi ai nuovi dettami normativi.

- ✓ Adottare/adequare un sistema di segnalazione (whistleblowing) conforme agli standard del D.lgs. n. 24/2023 e nel rispetto dei dettami del GDPR;
- ✓ Definire un processo di gestione delle segnalazioni: le modalità operative e le responsabilità (governance di processo);
- ✓ Adottare policy e procedure per tutti i canali di segnalazione implementati (informatizzato; scritto; linea telefonica...);
- ✓ Prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante che non è solo il dipendente ma anche, a titolo di esempio e non esaustivo, stagisti, collaboratori esterni, azionisti, dirigenti e in generale qualsiasi soggetto venga a conoscenza della violazione;
- ✓ La gestione del canale di segnalazione preposto deve essere a cura di un ufficio o persona dedicata, con una formazione specifica e con le competenze necessarie a gestire anche tecnicamente il canale di segnalazione oppure può essere affidato ad un soggetto esterno con le stesse caratteristiche;
- ✓ Implementare misure tecniche che garantiscano la riservatezza del segnalatore ed adottare le tutele prescritte dal Garante Privacy (parere N. 304 del 06/07/2023). Ovvero i dati personali non necessari alla segnalazione andranno cancellati, il canale

per la segnalazione deve essere sottoposto a DPIA, i dati non devono essere conservati oltre i 5 anni;

- ✓ Adempiere agli obblighi di formazione anche ai fini di precisare i presupposti per la segnalazione sia tramite i canali interni che esterni.

LA NORMA

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali devono attivare 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. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al Dlgs. n. 24/2023.

2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

SEGNALAZIONE ESTERNA: QUANDO FARLA?

Allorchè ricorrano determinate condizioni, è possibile per il whistleblower eseguire anche una segnalazione **esterna** all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), designata a riceverle sia dal **settore privato** che da quello **pubblico**.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna in quanto il canale interno obbligatorio non è stato adottato o lo è ma non risponde ai dettami del Decreto o la segnalazione non ha avuto alcun seguito o non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

SANZIONI E RESPONSABILITÀ PER LE AZIENDE

Il nuovo decreto prevede che, fermi restando gli altri profili di responsabilità civile e penale, l'ANAC possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie fino a euro 50.000 e, in particolare:

- a) 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;
- b) 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 a quelle dettate dal decreto nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da **500 a 2.500 euro**, nel caso di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto, 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.

QUALI VANTAGGI

L'adozione e l'efficace attuazione di un sistema di whistleblowing contribuisce:

- ✓ alla creazione di un ambiente lavorativo trasparente e responsabile;
- ✓ alla tutela dell'organizzazione da rischi economico-legali e possibili danni all'immagine;
- ✓ alla gestione del rischio in via preventiva contrastando la cultura del silenzio in azienda;
- ✓ alla creazione di fiducia nei confronti dei terzi, clienti, fornitori, stakeholders
- ✓ al raggiungimento di alcuni tra gli obiettivi dell'Agenda 2030: lavoro dignitoso e crescita economica (ob. #8), Città e Comunità Sostenibili (ob. #11), Pace, Giustizia e Istituzioni forti (ob. #16).



**CONTATTACI
PER UNA CONSULENZA.**

**IL NOSTRO TEAM DI CONSULENTI E LEGALI
È A TUA DISPOSIZIONE**

www.prolink.it
T. 02 39325455 | E-mail info@prolink.it