

INFORMATIVA DEL MESE DI LUGLIO 2023

WHISTLEBLOWING: LA NUOVA DISCIPLINA E I NUOVI ADEMPIMENTI

Il fenomeno del **"whistleblowing"** sta assumendo sempre più importanza a livello globale, anche in virtù dei recenti cambiamenti normativi, in particolare, l'entrata in vigore della Direttiva EU 2019/1937, recepita nel ns ordinamento con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, 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".

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste avranno effetto a partire dal 15 luglio 2023.

➤ COSA È IL "WHISTLEBLOWING"?

Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" ("**whistleblower**") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente, ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore, un cliente, un professionista.

➤ A CHI È RIVOLTO?

La nuova normativa si applica sia agli enti del settore pubblico che del settore privato:

SETTORE PUBBLICO

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava, altresì, sui seguenti soggetti del settore pubblico: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

SETTORE PRIVATO

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal d.lgs. n. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:



- hanno impiegato, nell'ultimo anno, **la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati**, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni 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 subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i **modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

➤ **COSA SI PUÒ SEGNALARE?**

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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 e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

➤ **COME SEGNALARE**

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di tre strumenti:

- 1) Canali di segnalazione interni all'ente;
- 2) Canale esterno gestito dall'ANAC;
- 3) Divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.



In via prioritaria i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o divulgazione pubblica.

➤ **QUALI OBBLIGHI SONO PREVISTI DALLA NUOVA NORMA?**

Sulla base del d.lgs. n. 24 del 2023, sarà necessario:

- definire *ex ante* il processo di gestione delle segnalazioni;
- affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
- definire le modalità operative per la gestione delle segnalazioni;
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante. In particolare, sarà necessario garantire la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- predisporre policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
- assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza di tutto processo;
- dotarsi di piattaforme informatiche dedicate.

➤ **MISURE DI PROTEZIONE PER I SEGNALANTI**

Il d.lgs. n.24/2023 definisce le misure per proteggere i whistleblowers sia dalle ritorsioni dirette (e.g.: il licenziamento, il mobbing, la calunni), sia dalle ritorsioni indirette (quelle destinate a colleghi, familiari).

Le tutele antidiscriminatorie si applicano, se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere.

È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente, l'inversione dell'onere della prova: la ritorsione si presume attuata e l'eventuale danno subito si ritiene quindi conseguenza della segnalazione.

A riguardo, l'art. 17 del decreto riporta una ampia indicazione (assolutamente non tassativa) di alcune fattispecie che vengono ricondotte a un comportamento ritorsivo



(sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimento, misure discriminatorie, dirette o indirette, comprensive anche dei danni reputazionali).

Competente per gestire e ricevere le segnalazioni di possibili ritorsioni, avviare l'attività istruttoria, segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste è l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione).

Ulteriori misure di protezione per i segnalanti, vi sono:

- la nullità di eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele previste dal decreto;
- un'esimente generale (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'art. 16) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, da prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per svelare la violazione;
- viene esclusa ogni altra responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato.

➤ **ENTRO QUANDO BISOGNA ADEGUARSI?**

Le disposizioni del d.lgs. n. 24/2023 avranno effetto a **decorrere dal 15 luglio 2023**, con eccezione dei soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, per i quali l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna, ai sensi del nuovo decreto, avrà effetto a decorrere **dal 17 dicembre 2023**.

➤ **SANZIONI**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie fino a euro 50.000, nei casi in cui accerti che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione delle procedure per la segnalazione e la gestione non è conforme a quelle richieste;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- sono state commesse ritorsioni;





- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Inoltre, è prevista una sanzione da euro 500 a euro 2.500 quando viene accertato che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Si invia la presente a titolo informativo, invitandovi a prendere contatto con il Vs. referente in materia di privacy e/o L. 231/01. Nel caso in cui non abbiate un Vs. referente, potete contattare lo Studio che potrà fornirvi i suoi riferimenti.

