



Studio Commerciale Zazzetta



WHISTLEBLOWING

D.Lgs. 24/2023 pubblicato in Gazzetta
Ufficiale il *10 Marzo 2023*



Studio Commerciale Zazzetta

Il **D.lgs 24/2023**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il *10 Marzo 2023* recepisce la Direttiva UE 2019/1937 in merito alla **protezione delle persone**, definiti “*Whistleblower*” (segnalatori), che denunciano **violazioni** dei **diritti** stabiliti nell’Unione.

L’**obiettivo** di questa normativa è quello di stabilire chiaramente le **responsabilità**, sia del segnalante (*whistleblower*) che del segnalato (*azienda o persona in ambito lavorativo*), applicando la **massima trasparenza** possibile affinché la **segnalazione** possa avvenire tramite **canali protetti** che possano garantire la **riservatezza**, sia di chi segnala sia di chi è oggetto della segnalazione.



Il *whistleblowing* si riferisce all'atto di segnalare attività illegali, corruzione, abusi o qualsiasi altra forma di comportamento scorretto o non etico all'interno di un'organizzazione.

Il *whistleblower* è colui che decide di denunciare tali attività per il bene comune.

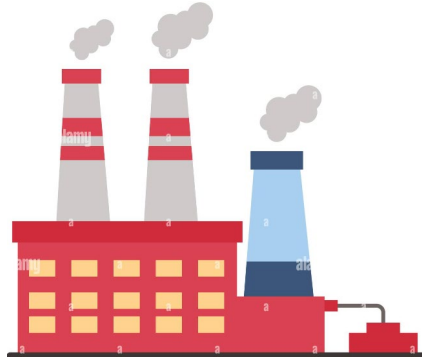


Whistleblowing documentazione e fonti da consultare

- Direttiva UE 2019/1937
- D.lgs 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 10 Marzo 2023
- Linee guida ANAC del 12.07.23
- Linee Guida Confindustria «Guida operativa per gli enti privati»
- Documento di ricerca Commissione Studi Compliance e Mod.231/2001 CNDCEC «Nuova disciplina del Whistleblowing ed impatto sul D.lgs. 231/2001»



SOGGETTI OBBLIGATI



**AZIENDE
> 250 DIPE**

15.07.2023



**PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
+ COMUNI > 10K
ABITANTI**



**AZIENDE
DA 50
A 250 DIPE**

17.12.2023



OBBLIGO WHISTLEBLOWING METODO DI CALCOLO

- Il D.Lgs 24/2023 per i datori di lavoro privati fa riferimento alle aziende che nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati sia a tempo determinato che indeterminato. Le linee guida Anac hanno specificato che va fatto riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso quindi al 31.12.2022



DUBBI NEI CRITERI DI CALCOLO DELLA MEDIA DEI DIPENDENTI

Le linee guida Anac evidenziano che il calcolo dei dipendenti vada fatto considerando il numero addetti riportato nella visura camerale. Tale conteggio non rapporta il calcolo dei dipendenti a tempo determinato in considerazione del periodo di attività prestato né le ore lavorate dai part time ma effettua un conteggio per teste lavorative, in contrasto con quanto previsto dal D.Lgs 81/2015 che all'art. 27 parla di numero medio mensile sulla base dell'effettivo lavoro svolto. Un dubbio interpretativo, ed a livello prudenziale si consiglia, in attesa di chiarimenti, di applicare la prima soluzione prospettata.



LE FIGURE COINVOLTE NEL WHISTLEBLOWING

Whistleblower o segnalante cioè colui che segnala un evento e possono essere:

- Dipendenti o ex dipendenti
- Liberi professionisti , lavoratori subordinati e/o autonomi ,collaboratori , soci tirocinanti ecc.

Gestore ovvero chi ha il compito di verificare e gestire le segnalazioni ricevute possono essere DPO, RPCT, ODV , Manager ed anche soggetti esterni



QUALI VIOLAZIONI POSSONO ESSERE SEGNALATE?

Tutte le violazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);



1. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato del decreto e quanto esposto dalla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai 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;
2. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
3. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea



SONO ESCLUSE AI SENSI DELL'ART.1 LE SEGNALAZIONI RIGUARDANTI:

- 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 o contabile 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 2019/1037, 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.



I CANALI DI SEGNALAZIONE

	NUMERO DIPENDENTI IN MEDIA NELL'ULTIMO ANNO > 249	NUMERO DI LAVORATORI SUBORDINATI NELL'ULTIMO ANNO IN MEDIA DA 50 A 249
CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	DAL 15.07.2023	DAL 17.12.2023
CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	ATTRAVERSO I CANALI ATTIVATI DALL'ANAC	



CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

**D.LGS. 24/2023 (DEL 10.03.2023)
ART. 4 «CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA»**



*«1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, 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 presente decreto»*



L'interlocuzione con i sindacati dei lavoratori

Un ulteriore elemento di riflessione discende dalla circostanza che, ai sensi dell'art. 4, co. 1, del d.lgs.24/2023, i canali di segnalazione interna devono essere predisposti e attivati, anche dai soggetti del settore privato, “sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali” di cui all'art. 51 del d.lgs.

81/2015, vale a dire le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In assenza di indicazione operativa (le Linee Guida ANAC non hanno dato indicazioni), si suggerisce di comunicare formalmente – anche

a mezzo PEC – alle associazioni sindacali la notizia dell'attivazione del canale interno per la trasmissione



CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

**D.LGS. 24/2023 (DEL 10.03.2023)
ART. 4 «CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA»**



«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**.

(es. ODV, RESPONSABILE INTERNAL AUDIT, LEGALE ESTERNO)

3. Le **segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche**, oppure in **forma orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso **linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale** ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto **fissato entro un termine ragionevole**»



CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

D.LGS. 24/2023 (DEL 10.03.2023)
ART. 5 «GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA»



1. *Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:*
- a) *rilasciano alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;*
 - b) ***mantengono le interlocuzioni** con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;*
 - c) *danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;*
 - d) ***forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;*
 - e) *mettono a disposizione **informazioni chiare** sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni ...*



Canale postale

È il canale tradizionale, il segnalante dovrà utilizzare l'indirizzo postale indicato nella procedura interna

Per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- nella prima ci saranno i dati identificativi del segnalante con la fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
- Le due buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione".
- Il Gestore, ricevuta la segnalazione e valutata ammissibile, qualora la stessa non sia stata resa in forma anonima, provvederà ad oscurare i dati identificativi del segnalante e protocollerà la segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che sarà il codice identificativo



Canale verbale

Con il verbale, il Segnalante può contattare direttamente il gestore delle segnalazioni

Il segnalante può richiedere un incontro al Gestore della segnalazione.

In questo caso, è garantito lo svolgimento dell'incontro entro un termine di 15 giorni dalla

segnalazione.

In caso di segnalazione verbale a mezzo di linea telefonica non registrata, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.



CONDIZIONI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA (ART. 6)

«1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) **non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna** ovvero questo, anche se obbligatorio, **non è attivo** o, anche se attivato, **non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;**
- b) **la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;**
- c) **la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito** ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione;**
- d) **la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse»**



CANALE ESTERNO DI SEGNALAZIONE

ART. 7 D.LGS. 24/2023

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione....

*2. Le segnalazioni esterne sono effettuate **in forma scritta** tramite la piattaforma informatica oppure **in forma orale** attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.



Attraverso la divulgazione pubblica vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Ai sensi dell'art. 15, la divulgazione pubblica può essere effettuata se sussistono le seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante 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.



Ostacolo alle segnalazioni

- Secondo l'art 21, comma 1, d.lg. 24/2023, l'ANAC può applicare al “responsabile” quando accerta che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla - sia nel settore pubblico che in quello privato – una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro Le condotte di ostacolo si verificano quando un esponente aziendale impedisce o tenta di impedire la segnalazione stessa e possono essere antecedenti rispetto alla segnalazione, oppure concomitanti.



Cosa s'intende per condotta ritorsiva?

Ai sensi dell'art 17 del D.Lgs 24/2023 possono avere finalità ritorsiva, in via non esaustiva:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;



- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



L'ANAC nelle sue Linee-Guida del 12 luglio 2023 ha aggiunto ulteriori ipotesi di condotte ritorsive

- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti o licenze



PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

ART. 17 D.LGS. 24/2023



- 1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.*
- 2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. **L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.***



PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

ART. 19 D.LGS. 24/2023

«1. Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono **comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito**. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza»

«3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state **licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro**, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore»



L'Autorità Nazionale Anticorruzione **ANAC**, è l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale **applicazione** delle **sanzioni amministrative** sia per quanto concerne il settore *pubblico* che quello *privato*.

- L'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede un quadro sanzionatorio integrativo delle altre eventuali conseguenze, di natura civilistica, lavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate.
- Da 10.000 a 50.000 euro, sia nel caso in cui sono state commesse ritorsioni che quando la segnalazione sia stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o sono stati violati gli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12.
- Da 10.000 a 50.000 euro, quando l'ANAC 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 alla previsione di legge, e quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- Sanzioni da 500 a 2.500 euro, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.



WHISTLEBLOWING E MODELLO D.LGS. 231/2001

«VECCHIA» DISCIPLINA 231



- NON OBBLIGATORI, MA REQUISITO PER EFFICACE ATTUAZIONE MODELLO
- PER PORTARE A CONOSCENZA ODV VIOLAZIONI DELLA LEGGE PENALE, DEL MOG, O, COMUNQUE, SENSIBILI IN TERMINI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE DA REATO

«NUOVA» DISCIPLINA



- OBBLIGATORI
- ESIGENZA CONNESSA ALLA PREVENZIONE DI POSSIBILI LESIONI ALL'INTERESSE PUBBLICO O INTEGRITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA O ENTE PRIVATO

**CONCRETO RISCHIO
SOVRAPPOSIZIONI**



COSA DEVONO FARE LE AZIENDE PER ADEGUARSI?

- *Implementare appositi **canali di segnalazione interni** per consentire di inviare segnalazioni scritte (tramite software che prevedono la crittografia dei dati) o orali (in presenza, tramite hotline o un sistema di segreteria);*
- *individuare il **gestore** delle segnalazioni (persona o ufficio);*
- *predisporre la **documentazione** necessaria alla ricezione e analisi delle segnalazioni;*
- *predisporre **misure** per la **cancellazione** dei dati dopo il decorso del termine di conservazione;*
- ***formare** adeguatamente tutta la **popolazione aziendale** sul Decreto e sulle modalità di segnalazione*



IN CASO DI SEGNALAZIONI ...

- **Entro 7 giorni** deve **comunicare** al whistleblower l'avvenuto **recepimento** della segnalazione
- **entro 3 mesi** deve anche fornire un **riscontro** sulla stessa, che potrebbe nel frattempo essere stata archiviata oppure soggetta ad ulteriori indagini.

Nelle linee guida l' Anac consiglia l'utilizzo di piattaforme con la motivazione che la PEC o il classico indirizzo mail potrebbero non garantire la riservatezza .

Con un **software whistleblowing** si ha la tranquillità di attuare una procedura conforme che possa garantire sempre una *comunicazione biunivoca* tra segnalante e gestore della segnalazione, nonché di gestire la *tracciabilità*, le *scadenze* e la *retention* e la *sicurezza dei dati*.



Attenzione agli adempimenti del Codice della Privacy

Nel momento in cui viene attivata un procedura interna di segnalazione inevitabilmente si deve far fronte ad una serie di adempimenti anche in materia di privacy ai fini de Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) ed al D.Lgs. 196/2003 (“Codice Privacy”).

Oltre a tutti gli adempimenti come l’informativa da conferire agli interessati, l’autorizzazione da rendere ai preposti al trattamento con le relative istruzioni, l’implementazione di specifiche misure di sicurezza (specie a tutela dell’anonimato del segnalante), l’inquadramento del fornitore della piattaforma di segnalazione e l’aggiornamento del registro dei trattamenti si ricorda inoltre l’obbligo(non introdotto direttamente dal D.Lgs 24/2023) di eseguire una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (“DPIA”).





Studio Commerciale Zazzetta

STUDIO COMMERCIALE ZAZZETTA

Via D.Alighieri, 16 - 63085 Maltignano (AP)

Tel: 0736.403110 - 0736.324093

Via XXVIII settembre, 2 - 64011 Alba Adriatica (TE)

Tel: 0861.1994784

info231@zazzetta.com

www.zazzetta.com