

La nuova disciplina del **WHISTLEBLOWING:**

Circolare informativa



PREMESSA

Dal **17 dicembre 2023** diventerà **definitivamente operativa la disciplina del Whistleblowing** introdotta dal D. Lgs. n. 24/2023, di recepimento della direttiva UE 2019/1937.

L'obiettivo del provvedimento è quello di **stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione** delle persone che **segnalano presunte violazioni di norme nazionali ed europee** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il **contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e nelle aziende private**, incentivandone l'emersione attraverso **canali di comunicazione, di cui le imprese devono dotarsi**, che garantiscano la riservatezza di chi effettua la segnalazione.

Di seguito, si riporta un quadro sintetico della nuova disciplina evidenziando gli aspetti più rilevanti e di maggiore interesse per le imprese private.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

I destinatari della nuova disciplina sono sia i **soggetti pubblici che privati**.

Nell'ambito del **settore privato**, le imprese soggette alla disciplina sono quelle che:

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. operano nei settori regolamentati a livello europeo, **anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
3. sono **dotate di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**.

AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

la nuova disciplina si applica alle **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea** che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate oltre che dai **lavoratori dipendenti**, anche da coloro che hanno instaurato **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto** (es. consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti,...).

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un **rapporto di lavoro poi terminato**, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il **rapporto non sia ancora iniziato** e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della nuova disciplina le segnalazioni legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri **rapporti individuali di lavoro**, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Sono anche **escluse** le segnalazioni di **violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale** e quelle relative a **violazioni già regolamentate** in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto prevede **tre canali di segnalazione**, ossia:

- la segnalazione attraverso un **canale interno** all'ente (la cui gestione può essere comunque affidata ad un soggetto esterno all'ente);
- la segnalazione mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce all'autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Canale interno di segnalazione

Il canale interno di segnalazione cui **le aziende devono dotarsi**, richiede misure di sicurezza tali da **garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.**

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma **scritta**: analogica o con modalità informatiche;
- in forma **orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un **incontro diretto** con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

Al riguardo, anche alla luce delle LG ANAC, si chiarisce che **la scelta** della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale, **riguarda il segnalante**. Per l'impresa, invece, **è obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

Le **procedure** per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione devono essere definite dall'impresa in un **apposito atto organizzativo**, sentite le organizzazioni sindacali.

Tale atto organizzativo, secondo le LG ANAC, deve essere adottato con **delibera dell'organo di indirizzo** e, quindi, sarà di norma di competenza dell'organo amministrativo.

La **gestione del canale interno** può essere **affidata dall'impresa ad una persona fisica** già presente all'interno dell'organizzazione aziendale oppure **ad un loro ufficio interno preesistente o a un organo collegiale/comitato appositamente costituito** e composto da soggetti interni che, nel suo complesso, risponda al requisito di autonomia necessario.

TUTELA DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

Uno dei principali cardini della disciplina del whistleblowing è rappresentato dalle **tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni** effettuate nel rispetto della disciplina.

In particolare, il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di **riservatezza della sua identità**;
- il **divieto di atti ritorsivi** nei suoi confronti;
- la **limitazione della sua responsabilità** per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo all'ente il **trattamento dei dati personali** delle persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati.

Pertanto, nella definizione del canale di segnalazione interna, **occorre prestare particolare attenzione al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali** affinché i trattamenti conseguenti alla presentazione delle segnalazioni siano effettuati in conformità a tale normativa.

Il Decreto contiene diverse disposizioni in materia di protezione dei dati personali, volte, da un lato, a definire il ruolo degli enti che attivano il canale di segnalazione interna e dei soggetti coinvolti nella ricezione e nella gestione delle segnalazioni e, dall'altro, a indirizzare l'impostazione dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni (art. 12, co. 1 e art. 13, co. 1, 2, 3 e 6 e art. 14).

Le attività di adeguamento dovranno orientarsi all'integrazione dei requisiti di riservatezza del canale di segnalazione, stabiliti dalla norma, con gli adempimenti in materia di protezione dei dati personali, aggiornando gli assetti organizzativi e documentali interni ed adeguando i sistemi di trattamento dei dati.

SISTEMA SANZIONATORIO

Di seguito, le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili:

- a. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta 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 quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f. da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g. da 500 a 2.500 euro, quando si accerta, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già 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.

DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing risulta necessario **aggiornare il Modello Organizzativo 231**, per le aziende che l'hanno istituito, valutando anzitutto la possibilità di adeguamento dei canali precedentemente e delle relative procedure interne, in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il Decreto, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, mira a sensibilizzare - anche attraverso **un'attività di formazione e informazione** - i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti **circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione**.

CONCLUSIONI

I soggetti pubblici e privati destinatari della normativa in conclusione devono:

- istituire i canali di segnalazione interni;
- adottare idonee procedure per la ricezione e gestione delle segnalazioni ricevute tramite canali interni;
- curare la formazione e l'informazione dei soggetti interni ed esterni coinvolti nelle procedure
- adeguare il proprio sistema di trattamento dei dati personali;
- aggiornare il Modello Organizzativo 231 se ne sono dotati.

NUOVO SERVIZIO DI CONFINDUSTRIA MACERATA

Si coglie l'occasione per anticiparvi che Confindustria Macerata promuoverà su questa materia un **servizio di consulenza ed assistenza giuridico-technica** con il supporto di professionisti altamente qualificati che affiancherà le imprese nella corretta applicazione della nuova disciplina. Sarà nostra cura informarvi rapidamente sull'operatività di tale nuovo servizio.

PER INFORMAZIONI

Dott.ssa Elisabetta Cristallini
Area Relazioni Industriali e Sindacali
tel. 0733 279621
cell. 331 1921244
email: cristallini@confindustriamacerata.it

Il Direttore
Gianni Niccolò