
La disciplina in materia di whistleblowing in vigore dal 17 dicembre 2023

IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA WHISTLEBLOWING E GLI ADEMPIMENTI DA EFFETTUARE ENTRO IL 17 DICEMBRE 2023

Con il **D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** è stata data attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 (c.d. “Direttiva Whistleblowing”) che ha introdotto una serie di norme comuni - sia per il settore pubblico che per quello privato - per garantire un adeguato livello di protezione alle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Cosa può essere oggetto di segnalazione? In termini generali, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’ente pubblico o privato. Saranno dunque possibile oggetto di segnalazione:

- ✓ gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ✓ le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dallo stesso decreto;
- ✓ gli illeciti che rientrano nei settori degli appalti pubblici, dei servizi, dei prodotti e dei mercati finanziari, del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo, della sicurezza degli alimenti, della salute pubblica e della protezione dei consumatori;
- ✓ gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- ✓ le condotte poste in essere in violazione di Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ le condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all’azienda di appartenenza;
- ✓ le condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all’ambiente.

Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni ancora non commesse che il segnalante, ragionevolmente e sulla base di elementi concreti, ritiene potrebbero essere realizzate.

Sono espressamente **escluse**, invece, dall’ambito di applicazione della disciplina del *whistleblowing* le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, le rimostranze, le lamentele, le questioni legate ai rapporti che intercorrono con i colleghi di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con i superiori gerarchici.

L’entrata in vigore della disciplina.

Le disposizioni del D. Lgs. n. 24/2023 sono entrate in vigore il 15 luglio 2023 per tutti i soggetti del settore pubblico e per tutte le aziende del settore privato con più di 250 dipendenti.

Dal **17 dicembre 2023**, invece, diverrà obbligatoria la nuova disciplina in commento per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **tra i 50 e i 249** (a prescindere dall’adozione o meno di un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001).

Quali obblighi sono previsti dalla norma?

L'obbligo si sostanzia nell'adozione di una piattaforma di segnalazione sicura, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali del segnalante; le imprese dovranno 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.

Sulla base del D. Lgs. n. 24/2023, sarà, quindi, necessario:

- ✓ definire un processo di gestione delle segnalazioni;
- ✓ predisporre un canale di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza della identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- ✓ affidare la gestione di un canale di segnalazione ad una persona o ad un ufficio interno o esterno autonomamente dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- ✓ calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di *whistleblowing*;
- ✓ definire le modalità operative per la gestione delle segnalazioni;
- ✓ prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- ✓ regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- ✓ predisporre delle procedure specifiche in materia di *whistleblowing*;
- ✓ assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza riguardo al processo di gestione della segnalazione.

I canali di segnalazione.

Il D. Lgs. n. 24/2023 prevede due canali di segnalazione: il **canale di segnalazione interno** predisposto da ciascuno dei soggetti a cui si applica la disciplina del *whistleblowing* e il **canale di segnalazione esterno** predisposto dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e al quale si può ricorrere solamente nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023.

Il canale esterno è, quindi, meramente residuale e il Legislatore ha voluto prediligere l'utilizzo del canale interno di segnalazione.

Il canale di segnalazione esterno come strumento di segnalazione residuale.

Il segnalante, infatti, può ricorrere al canale di segnalazione esterno solo nei casi previsti dall'art. 6 del D. Lgs. n. 24/2023, ossia quando:

- 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 prevede il D. Lgs. n. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 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 un 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.

I doveri del soggetto deputato a ricevere le segnalazioni.

Tra gli obblighi imposti dal D. Lgs. n. 24/2023 vi è anche quello di affidare la gestione del canale di segnalazione ad una persona o ad un ufficio autonomamente dedicato e con del personale specificamente formato. Il soggetto deputato a ricevere le segnalazioni dovrà:

- rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione della stessa;
- intrattenere **interlocuzioni** con il segnalante richiedendo, se necessario, **integrazioni**;
- fornire riscontro alla segnalazione **entro 3 mesi** dalla data di avviso o ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla sua presentazione.

Sanzioni in caso di violazione.

Fermi eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC è legittimata ad applicare **sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro** quando (i) non è stato istituito il canale di segnalazione, (ii) manca l'adozione di procedure per gestire le segnalazioni, (iii) le procedure adottate non sono conformi a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 24/2023, (iv) non è stata svolta attività di verifica circa le segnalazioni, (v) ci sono stati comportamenti ritorsivi, (vi) si è ostacolato o si è tentato di ostacolare le segnalazioni o (vii) è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Area Legale
Avv. Francesco Magrini
magrini@studiobrc.com