

## **Il nuovo D.lgs. n. 24/2023 sul Whistleblowing e i canali di segnalazione**

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.lgs. n. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937. Esso recepisce nell'ordinamento giuridico italiano la normativa comunitaria a tutela del c.d. "whistleblower", vale a dire il soggetto che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Prima dell'entrata in vigore del d. Lgs. 24/23, la tutela dei soggetti segnalanti all'interno delle imprese italiane era già regolata dapprima dalla L. 190/2012 e poi dalla L. 179/2017; in particolare, in passato gli obblighi relativi al servizio di segnalazione e di tutela erano previsti solo per gli Enti dotati di Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e per le PP.AA. Vi era, dunque, uno stretto legame tra whistleblowing e D.lgs. 231/2001. Successivamente si è avvertita, però, la necessità di fissare uno standard europeo minimo di tutela per il c.d. "whistleblower".

Vediamo, quindi, cosa prevede il nuovo D.lgs. 24/2023 e quali sono le modalità di segnalazione previste dal medesimo decreto.

Estensione dell'adozione di un sistema di protezione anche al settore privato: Con il nuovo decreto l'adozione di un sistema di whistleblowing viene estesa anche al settore privato, rendendola obbligatoria per le società che nell'ultimo anno abbiano impiegato più di 50 dipendenti e per gli Enti che – indipendentemente dal numero – operano in specifici campi (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo).

<i>SETTORE PRIVATO</i>		
	<u>Violazioni del d.lgs.231/01:</u>	<u>Violazioni del diritto UE:</u>
1. Ente con 231/01 e una media di almeno 50 lavoratori	canale interno	- Canale interno ed esterno -Divulgazione pubblica - Denuncia
2. Ente che opera nei settori «sensibili», indipendentemente dal numero di dipendenti		- Canale interno ed esterno -Divulgazione pubblica - Denuncia

3. Ente con 231/01 e meno di 50 lavoratori	Canale interno	
--	----------------	--

Ampliamento della definizione di whistleblower ed estensione della tutela ad altri soggetti.

Viene ampliata la definizione di whistleblower a categorie che, finora, erano rimaste escluse dalla legislazione nazionale (come ex dipendenti e candidati a posizioni lavorative, lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti e stakeholder) e oltre al soggetto segnalante, la tutela viene estesa anche ad altri soggetti, come i c.d. facilitatori, colleghi e parenti fino al 4 grado.

- Come segnalare?

Sono previsti diversi canali di segnalazione:

#### 1. Canale interno

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivano dei propri canali di segnalazione, i quali devono garantire 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.

La legge, tuttavia, non prevede espressamente chi debba essere il soggetto destinatario delle segnalazioni, prevedendo semplicemente che “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”.

##### 1.1. Individuazione soggetto o ufficio incaricato

L'azienda o l'ente interessato/obbligato, prima di tutto, deve individuare la figura in possesso delle competenze tecniche per gestire le segnalazioni.

L'impatto maggiormente significativo riguarda proprio il settore privato, dove, sinora, la normativa sulle segnalazioni era rimasta ancorata al sistema 231. I modelli di organizzazione e di gestione, infatti, prevedono già dei canali di segnalazione interna. In particolare, l'art. 6, co.1, lett. b) del D.lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché il compito di curare il loro aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, quale l'organismo di vigilanza (O.D.V). Tale organismo potrebbe rivelarsi il più idoneo a recepire anche le segnalazioni da parte del whistleblower, in virtù del suo ruolo di vigilanza e del ruolo svolto in materia di trattamento dei dati personali, così come previsto dall'art.4 del GDPR, in base al quale l'O.D.V.

riveste il ruolo di Incaricato del trattamento dei dati personali, per quanto riguarda le segnalazioni inerenti al modello 231.

L'art.13, co.4, del D.lgs. 24/2023, invece, prevede che i trattamenti di dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni del c.d. whistleblower, siano effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4 del predetto decreto, in qualità di titolari del trattamento e non di semplici incaricati. Di conseguenza, laddove l'O.D.V o qualsiasi altro soggetto dovesse essere designato come destinatario delle segnalazioni, diventerà autonomo titolare del trattamento. In ogni caso, indipendentemente dal soggetto su cui ricadrà la scelta, è necessario che vi sia una continua collaborazione tra tutte le funzioni aziendali (ad es. risorse umane e odv) che potranno essere interessate e coinvolte nella gestione delle segnalazioni interne.

### 1.2. Gestione delle segnalazioni:

Una volta ricevuta la segnalazione, il gestore deve trasmettere l'avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento e dopo aver dato seguito alla segnalazione, deve dare riscontro entro 3 mesi al segnalante. Nel caso in cui la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello previsto, è trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La documentazione relativa alla segnalazione, inoltre, deve essere conservata e archiviata, ma non oltre 5 anni.

Ai sensi dell'art.4 del d.lgs. 24/2023, inoltre, le segnalazioni possono essere effettuate o in forma scritta, anche con modalità informatiche, o 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.

I soggetti del settore privato (piccole e medie imprese) che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

I soggetti del settore pubblico, che sono obbligati a prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, devono affidare la gestione del canale di segnalazione interna a quest'ultimo.

### 2. Canale esterno:

Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 24/2023, la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del medesimo decreto (canale interno non attivato o non conforme alla normativa, o in caso di segnalazione interna prova di esito o con esito negativo o nel caso di timore di ritorsione nell'utilizzo del canale interno), è

possibile effettuare una segnalazione esterna, la cui gestione è demandata all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Quest'ultima attiva un canale di segnalazione esterna, garantendo 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. Tali segnalazioni esterne possono essere 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.

Nel caso in cui la segnalazione esterna sia presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, deve essere trasmessa a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

### 3. Divulgazione pubblica

L'art. 15 del d.lgs. 24/2023 prevede, invece, che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto solo nei casi in cui:

- sia stata previamente effettuata una segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente una segnalazione esterna e non vi sia stato dato alcun riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

### 4. Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Altra modalità di segnalazione consiste nella denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, fermo restando che alle segnalazioni o alle denunce effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017.

\*\*\*\*\*

### Obbligo di riservatezza e divieto di ritorsioni

È, infine, necessario mettere a disposizione dei segnalanti informazioni chiare sui canali di segnalazione, nonché sulle relative procedure e garantire loro misure di sostegno e tutela, con particolare attenzione alla riservatezza, da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente,

l'identificazione del segnalante, nonché alla protezione dalle ritorsioni che potrebbero essere poste in essere nei loro confronti.

È, infatti, vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata, intendendosi per essa: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto», ex art.2 d.lgs. 24/2023.

L'art.17, co.4 del decreto in esame elenca talune fattispecie che costituiscono ritorsioni, tra cui – a titolo esemplificativo - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; 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.

#### Introduzione di sanzioni amministrative pecuniarie:

Il nuovo D.lgs. 23/2023 prevede l'introduzione di sanzioni amministrative pecuniarie, irrogabili dall'ANAC (da € 10.000 a € 50.000 in caso ritorsioni, ostacolo alle segnalazioni e violazione dell'obbligo di riservatezza o di omessa predisposizione dei canali di segnalazione o delle relative procedure per la gestione e l'effettuazione delle segnalazioni; da € 500 a € 2.500 nel caso di accertamento della responsabilità penale del segnalante per diffamazione o calunnia).

Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 e per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati fino a 249, a partire dal 17 dicembre 2023.