

Whistleblowing: tutti gli adempimenti da effettuare entro il 17 dicembre. Per evitare le sanzioni

Le aziende che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, devono conformarsi, entro il 17 dicembre, agli obblighi in materia di whistleblowing, previsti dal D.Lgs. n. 24 del 2023. In vista della scadenza quali sono quindi gli adempimenti da effettuare? Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, occorre attivare canali di segnalazione gestiti da personale dedicato e appositamente formato, eventualmente anche a soggetto esterno autonomo. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR. Quali sono invece le sanzioni previste per la mancata istituzione dei canali di segnalazione?

Entro il **17 dicembre** anche le **aziende fra i 50 e i 249 dipendenti** dovranno adeguarsi alla normativa in materia di **whistleblowing**, il sistema che prevede l'adozione di strumenti idonei a segnalare eventuali violazioni di diritti fondamentali dei lavoratori

Cos'è il whistleblowing

Con il D.Lgs. n. 24/2023, il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un **adeguato livello di protezione ai whistleblower pubblici e privati**, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri.

L'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla **tutela dei lavoratori** che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie) e il D.Lgs. n. 24/2023 rafforza le regole esistenti, ampliandone la portata. In ambito nazionale, difatti, la materia era disciplinata dal **D.Lgs. n. 165/2001** (settore pubblico), e dal **D.Lgs. n. 231/2001** (settore privato) in materia di prevenzione dei crimini d'impresa e dalla **L. 179/2017**.

Il **D.Lgs. n. 24/2023**, superando la precedente stratificazione normativa, interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione e intensifica le tutele riconosciute ai segnalanti; **amplia la platea dei destinatari degli obblighi**, declinando ulteriori condotte potenzialmente illecite meritevoli di segnalazione e delinea i **profili sanzionatori** delle violazioni e dei comportamenti, anche ritorsivi. I canali che il datore di lavoro o ente è tenuto a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori (whistleblowers) devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità whistleblower, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Ambito soggettivo

In modo innovativo rispetto al passato, tra i soggetti privati, il decreto in argomento individua i destinatari sulla base di diversi criteri relativi alla forza aziendale, allo svolgimento di attività in settori disciplinati dal diritto europeo ovvero in base all'adozione o meno dei modelli organizzativi e di gestione previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (protocolli che regolano la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi allo scopo di ridurre il rischio di commissione di illeciti penali, consentendo alle imprese di ridurre il rischio di essere chiamate a rispondere per uno dei reati sanzionabili, tra cui anche quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Più precisamente, sono tenuti a rispettare la disciplina e sono obbligati a predisporre i **canali di segnalazione**, i soggetti privati che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la media di **almeno 50 lavoratori subordinati**, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- **operano in 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 di cui al punto precedente;
- **adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Ai soggetti di diritto privato, di cui sopra, si affiancano, anche, i soggetti del **settore pubblico** (amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici organismi di diritto pubblico, etc.). La platea delle persone legittimate alla segnalazione, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, oltre quelle operanti nel settore pubblico (dipendenti, comprese le forze di polizia e il personale militare), comprende:

- i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

Tra i whistleblowers si possono annoverare anche i “facilitatori” ossia persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, tra cui colleghi e parenti.

Contenuto delle segnalazioni

Le violazioni oggetto di segnalazione possono consistere in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'organizzazione privata, tra cui:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o **violazione dei modelli organizzativi** e gestionali previsti dallo stesso decreto;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nei settori degli **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 mancini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

Occorre precisare che le informazioni sulle **segnalazioni** possono riguardare anche le **violazioni non ancora commesse** che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti

(art. 2, comma 1, lett. b)); al contrario, esse non devono essere riconducibili a rimozioni personali o richieste di interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori (screzi, lamentele, etc.). Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia (D.Lgs. n. 24/2023, art. 1, comma 2):

- 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 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 (UE) 2019/1937, 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. La segnalazione può essere inviata con diverse modalità, e può dar luogo a indagini, all'accertamento e al perseguimento delle violazioni.

Tipologie di segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate con canali interni, predisposti dai soggetti pubblici o privati, o esterni all'organizzazione. **Le segnalazioni interne** sono effettuate per iscritto, anche con modalità informatiche, busta chiusa o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

Il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni deve:

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

Al whistleblower devono essere fornite informazioni chiare sul canale di segnalazione interna, sulla procedura e sui presupposti per effettuare la segnalazione, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata sul proprio sito.

La gestione dei **canali esterni** di segnalazione è di competenza **ANAC**, a cui ci si può rivolgere quando:

- nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna o questo non è attivo o, se attivo, non è conforme alle prescrizioni dettate al riguardo;
- è stata presentata una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il canale di interno non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione oppure la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

In via residuale, il whistleblower può effettuare divulgazioni di pubblico dominio tramite **stampa o altri mezzi elettronici o mezzi di diffusione** in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. Ovviamente il whistleblower dovrà preoccuparsi di avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rispettino le condizioni previste (art. 16, comma 1).

L'ANAC equipara le segnalazioni anonime a segnalazioni ordinarie, se circostanziate; il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che comunica ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela appositamente prevista dal decreto (art. 16, comma 4).

Prossima chiamata il 17 dicembre

Le nuove regole sono in vigore dal 15 luglio, tuttavia, è previsto un avvio graduale con adeguamento in due step. Più precisamente, dal 15 luglio 2023, le disposizioni in oggetto producono i loro effetti, sia per il settore pubblico che per il privato.

All'interno del **settore privato**, però, è necessario operare una distinzione:

- la data del **15 luglio** riguarda i soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti a tempo determinato o indeterminato, **pari o superiore a 250**, nonché quelli che si occupano di alcuni **settori particolari** (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, etc.), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il requisito dimensionale dei lavoratori impiegati;
- i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una **media non superiore a 249 lavoratori dipendenti**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dovranno uniformarsi **dal 17 dicembre 2023**.

In riferimento ai periodi precedenti al 17 dicembre 2023, per i soggetti del settore privato che hanno l'obbligo di istituire un canale di segnalazione da quella data, continua ad applicarsi l'art. 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 231/2001 (modelli di organizzazione dell'ente), nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, i soggetti pubblici e privati dovranno **attivare canali di segnalazione** gestiti da personale dedicato e appositamente formato, eventualmente anche a soggetto esterno autonomo.

Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, **ANAC** ha adottato un documento contenente le "**linee guida** in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Dal 15 luglio 2023:

Tutte le aziende del settore privato con più di 250 dipendenti a prescindere dall'adozione o meno di un modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

Tutti i soggetti del settore pubblico (PA), compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti

Dal 17 dicembre 2023

Tutte le aziende del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, a prescindere dall'adozione o meno di un modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

L'obbligo si sostanzia nell'adozione di una **piattaforma di segnalazione sicura**, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denunciati. 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. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR.

Si sottolinea che il legislatore incoraggia l'adozione di canali interni, ritenuti più prossimi ai fatti oggetto di segnalazione.

Canali di segnalazione

- Canali interni (soggetti pubblici e privati)
- Canale esterno presso ANAC
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'Autorità giudiziaria

Ciononostante, gli obblighi non si limitano all'adozione di un canale interno; l'azienda deve infatti **garantire il segnalante** dalle eventuali **ritorsioni** che potrebbe subire a seguito della segnalazione. Come previsto espressamente dall'art. 17, comma 2 del decreto in esame, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni ritenuti ritorsivi, si presume che gli stessi siano stati attuati a causa della segnalazione, della divulgazione riservata pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Si tratta, quindi, di una presunzione legale relativa che impone al datore di lavoro ovvero all'ente, di provare che tali condotte siano estranee alla segnalazione. Il comma 4 del medesimo articolo declina un elenco di condotte ritenute presumibilmente ritorsive, tra cui, ad esempio, il licenziamento, la variazione del luogo di lavoro, il mancato rinnovo di un contratto a termine ovvero il mutamento di mansioni.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni, nel settore pubblico e nel settore privato, compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Sanzioni

Sono previste sanzioni **da 10.000 a 50.000 euro**, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

E' prevista anche una sanzione **da 500 a 2.500 euro** che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.