


La nuova disciplina sul whistleblowing

tommasini & martinelli



Whistleblowing: è la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto segnalante (*whistleblower*) di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno della società o, più in generale, dell'organizzazione cui è legato per ragioni di lavoro o che comunque, a vario titolo, con esso collabora.

È disciplinato dal D. lgs. 24/2023 di recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, affiancato dalle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023, che danno indicazioni operative.

Il decreto è in vigore dal 15 luglio 2023 e, per i soggetti del settore privato con meno di 250 dipendenti, dal 17 dicembre 2023.

Il suo scopo è la protezione delle persone che segnalano condotte contrarie alla legge, in modo tale che sia più facile prevenire e ridurre queste violazioni.

Si applica al settore pubblico e a quello privato.

Per quello privato, si applica ai soggetti che:

- Hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati nell'ultimo anno;
- Sono attive nel settore di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della sicurezza dei trasporti, indipendentemente dal numero dei lavoratori;
- Sono dotati di un modello di organizzazione e gestione secondo il decreto 231/2001, indipendentemente dal numero dei lavoratori.

Si applica alle violazioni delle norme nazionali e UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo: gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili per il settore pubblico, mentre sia per il settore pubblico che privato i reati presupposto del D. lgs. 231/2001 e le violazioni dei relativi modelli, illeciti previsti dalla normativa europea (come ad es. sicurezza dei prodotti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, concorrenza e aiuti di stato, ecc).

Non sono oggetto della normativa le segnalazioni che riguardano un interesse personale del segnalante, come quelle che riguardano il suo rapporto di lavoro.

Le segnalazioni devono riguardare eventi di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in virtù del suo **contesto lavorativo**. Non solo lavoro subordinato: anche consulenti, collaboratori, stagisti, possono essere whistleblowers rispetto a illeciti dell'ente in cui hanno prestato la propria opera.

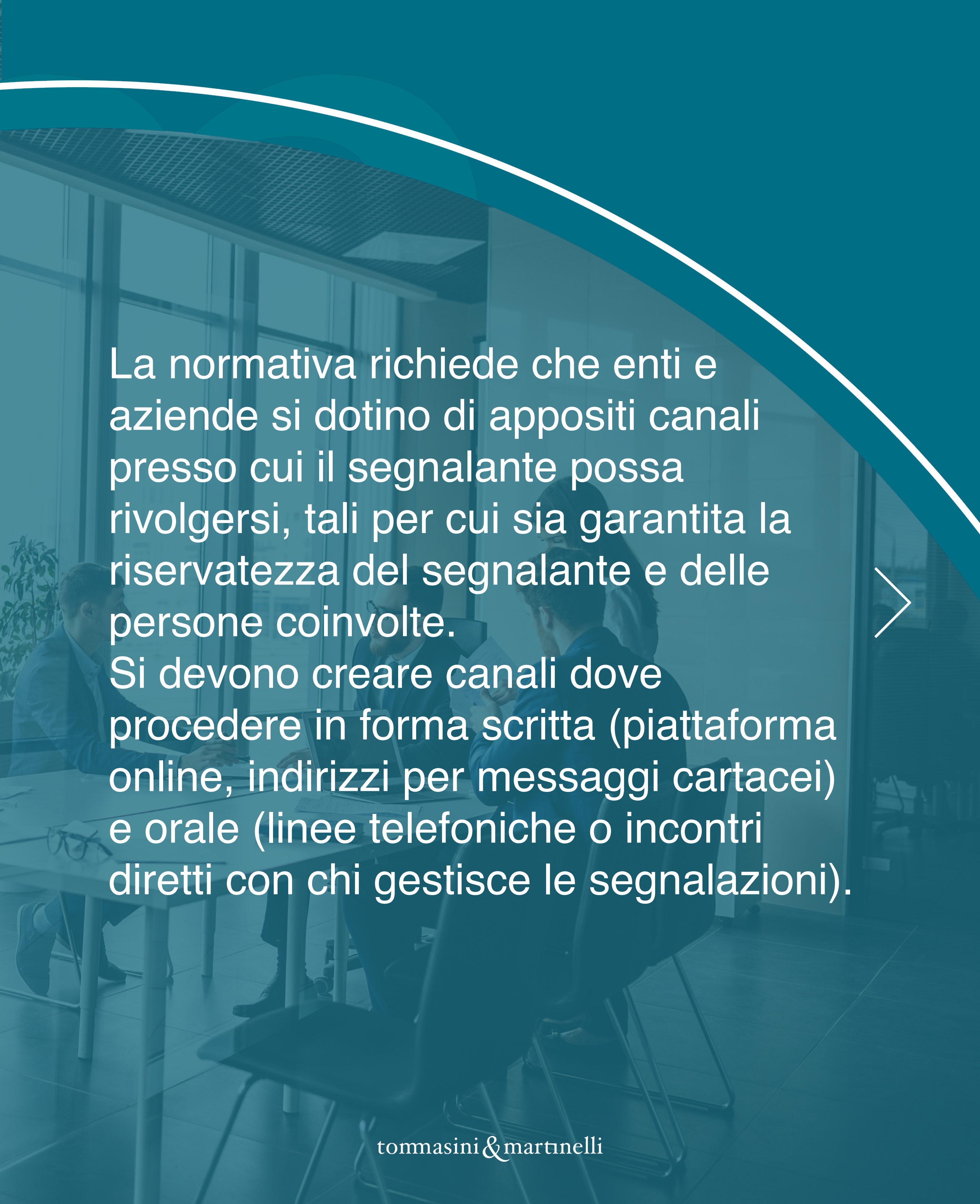
Il whistleblower dovrà indicare i propri dati identificativi e quanto necessario a identificare la persona autrice dei fatti segnalati; una descrizione di quanto si segnala, indicandone tempo e luogo.

Per quanto riguarda le segnalazioni all'interno dell'ente o azienda, ci sono delle distinzioni:

- Dove ci sono meno di 50 dipendenti e è stato adottato un Modello 231/2001, le segnalazioni possono riguardare solo gli illeciti secondo il D. lgs. 231/2001;

- Dove il numero di dipendenti è maggiore ed è adottato il Modello, le segnalazioni possono riguardare anche illeciti che riguardano la normativa UE;

- Dove non è adottato il Modello e nei settori sensibili, possono riguardare gli illeciti previsti dalla normativa UE

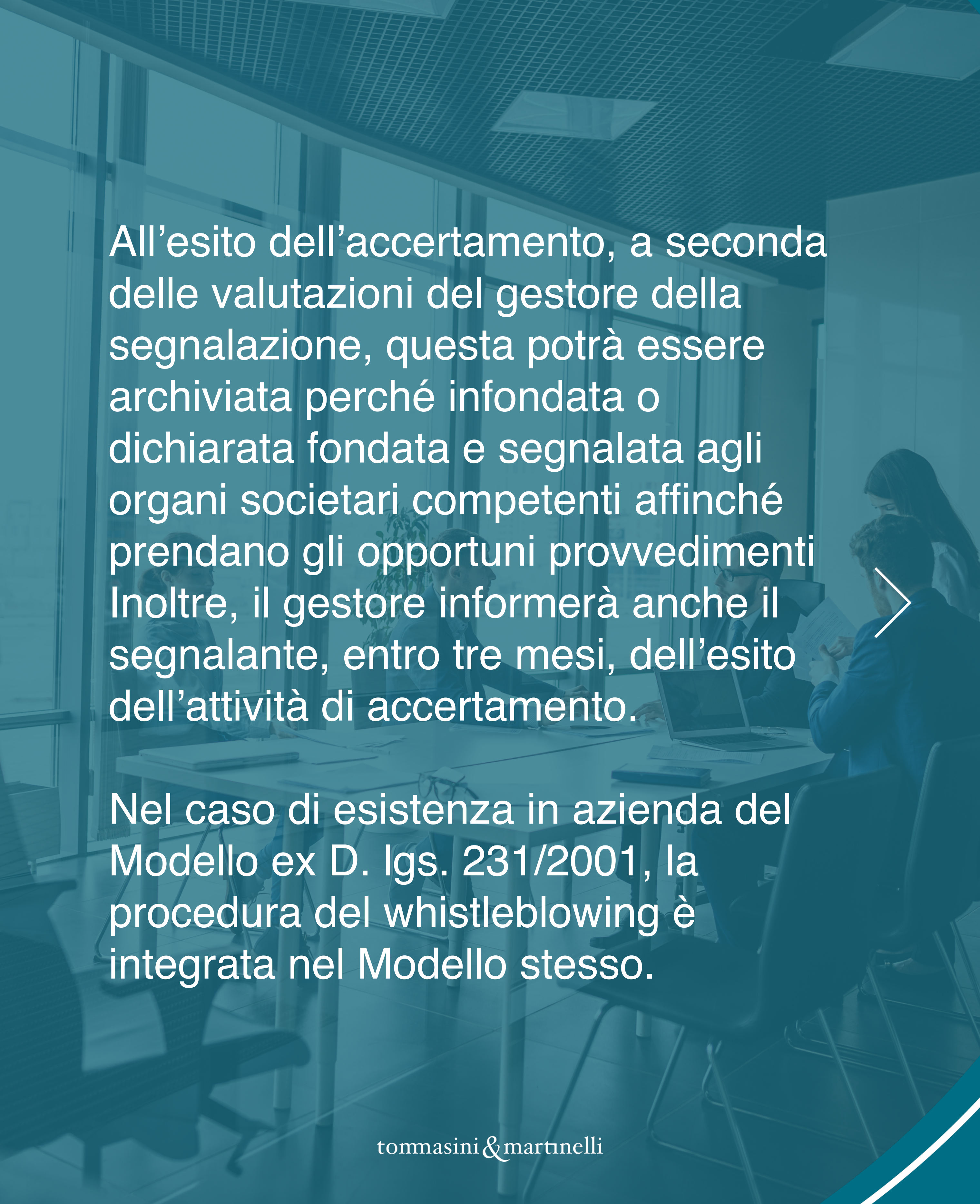


La normativa richiede che enti e aziende si dotino di appositi canali presso cui il segnalante possa rivolgersi, tali per cui sia garantita la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte.

Si devono creare canali dove procedere in forma scritta (piattaforma online, indirizzi per messaggi cartacei) e orale (linee telefoniche o incontri diretti con chi gestisce le segnalazioni).

Sarà necessario istituire la procedura di gestione di queste segnalazioni da parte dell'organo amministrativo. In particolare:

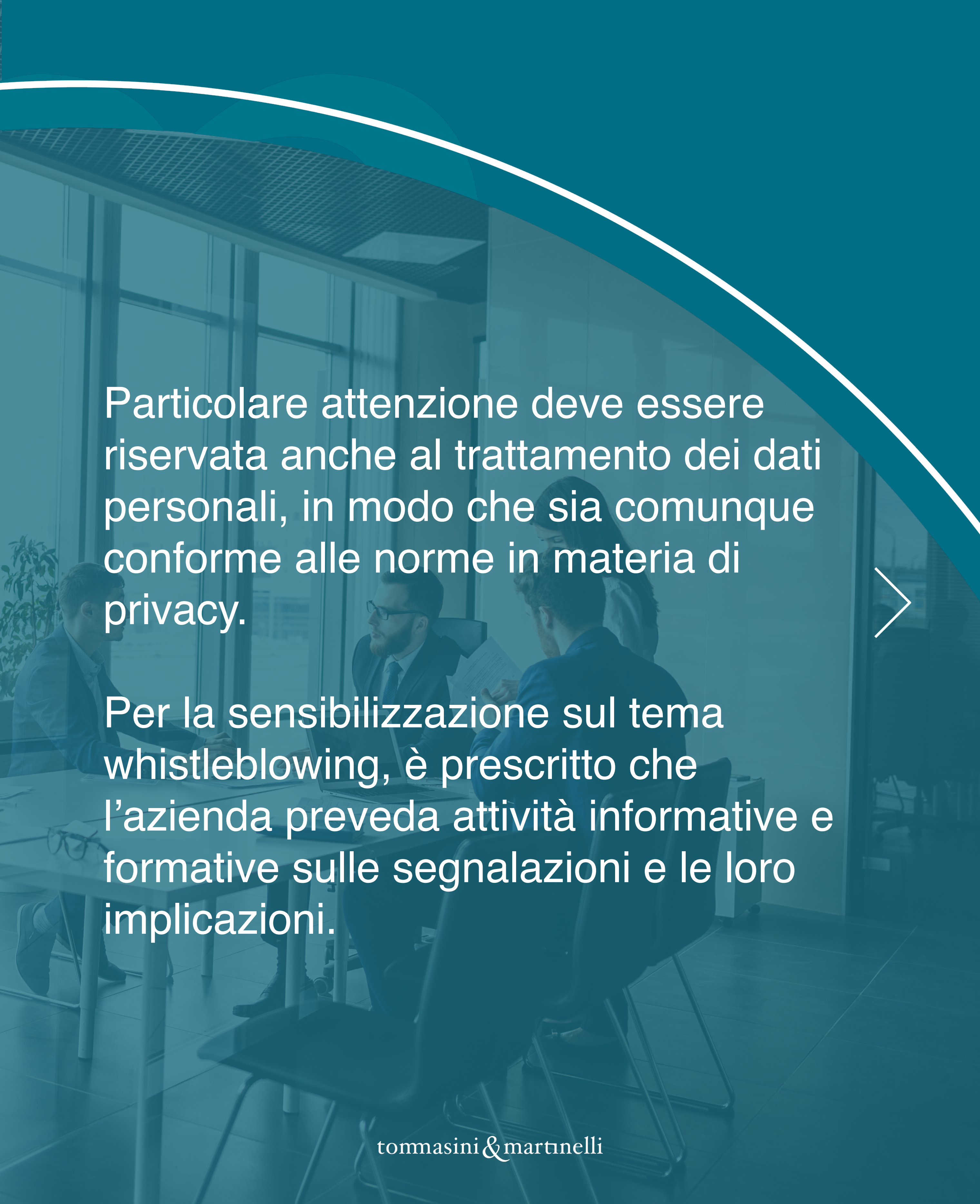
- individuare il soggetto, interno o esterno all'impresa, dotato di autonomia e debitamente formato, a cui è affidata la gestione delle segnalazioni;
- individuare i suoi obblighi e i suoi poteri;
- individuare la procedura con cui il soggetto responsabile coinvolge altri soggetti dell'ente o azienda per la gestione delle segnalazioni;
- individuare la procedura istruttoria e di accertamento che il soggetto deve seguire per gestire la segnalazione ricevuta.



All'esito dell'accertamento, a seconda delle valutazioni del gestore della segnalazione, questa potrà essere archiviata perché infondata o dichiarata fondata e segnalata agli organi societari competenti affinché prendano gli opportuni provvedimenti. Inoltre, il gestore informerà anche il segnalante, entro tre mesi, dell'esito dell'attività di accertamento.

Nel caso di esistenza in azienda del Modello ex D. lgs. 231/2001, la procedura del whistleblowing è integrata nel Modello stesso.

La normativa vieta ogni forma di ritorsione contro il segnalante in virtù delle sue segnalazioni, anche sotto forma di provvedimenti che abbiano un impatto negativo sulla sua condizione di lavoro all'interno dell'organizzazione in cui opera. Prescrive inoltre la limitazione della sua responsabilità per l'eventuale rilevazione o diffusione di informazioni protette. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, in considerazione del rischio di ritorsioni.



Particolare attenzione deve essere riservata anche al trattamento dei dati personali, in modo che sia comunque conforme alle norme in materia di privacy.

Per la sensibilizzazione sul tema whistleblowing, è prescritto che l'azienda preveda attività informative e formative sulle segnalazioni e le loro implicazioni.

Il contenuto di questo documento ha mero scopo informativo e non costituisce parere professionale sul tema trattato.

Per ulteriori informazioni contattaci all'indirizzo

studioATtommasinimartinelli.it.

È consentita la diffusione parziale purché ne sia citata la fonte.