

## NOVITÀ LEGISLATIVE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

### **Fonti normative**

In data 30 Marzo 2023 è entrato in vigore il **D.Lgs. del 10 Marzo 2023, n. 24** (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 Marzo 2023), finalizzato ad attuare nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 Ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la loro protezione (c.d. "*Direttiva Whistleblowing*").

! La normativa prevede due termini differenti per adeguarsi alle novità introdotte (l'adozione della Procedura e del sistema di gestione delle segnalazioni come di seguito illustrate):

- il 15 luglio 2023 per le società con almeno 250 dipendenti e le società del settore pubblico;
- il 17 dicembre 2023 per le società fino a 249 dipendenti.

\*

### **Ambito di applicazione oggettivo: l'oggetto delle segnalazioni**

Il Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'U.E. che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Pertanto, quanto all'oggetto delle segnalazioni, esse non riguardano più solo gli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (e, per le realtà pubbliche, dal D.Lgs. n. 165/2001), ma sono ricompresi, a seconda della specifica realtà e settore, illeciti amministrativi, civili, penali in senso ampio, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione e nazionali in vari settori (protezione dei dati personali, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, salute pubblica, concorrenza ed aiuti di Stato, etc.), nonché gli illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

\*

### **Ambito di applicazione soggettivo: soggetti obbligati**

Il Decreto trova applicazione sia nei confronti dei soggetti pubblici sia con riguardo ai soggetti privati, così come definiti nel testo normativo, ovvero tutte quelle società:

- che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e che hanno adottato un Modello Organizzativo, indipendentemente dal numero dei dipendenti; nonché

- che rientrino nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione concernenti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo o sicurezza nei trasporti.

Con riferimento ai soggetti segnalanti la nuova disciplina estende l'ambito di applicazione soggettiva, includendo un'ampia platea di figure, comprensiva dei lavoratori subordinati ed i collaboratori, di azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, ma anche di lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti e volontari, che abbiano appreso la notizia della commissione di un illecito nell'ambito del rapporto con la società.

È interessante rilevare che la tutela delle persone segnalanti si applica anche quando il rapporto di lavoro non è stato ancora costituito, durante il periodo di prova o dopo lo scioglimento del rapporto stesso.

Va sottolineato, altresì, che le misure di protezione previste si applicano anche ai c.d. "facilitatori", alle persone cioè che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti, ai terzi legati da vincoli di parentela entro il sesto grado o di affinità entro il secondo grado, o legate da stabile legame affettivo con le persone segnalanti, nonché agli enti di cui le persone segnalanti sono titolari e agli enti che operano nel medesimo contesto di tali persone.

\*

### **Canali di segnalazione: segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche**

È ora prevista l'istituzione di tre distinti canali di segnalazione, attivabili gradatamente alle condizioni espressamente previste dal Decreto stesso, e segnatamente:

- (i) un canale di segnalazione interno (art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023);
- (ii) un canale di segnalazione esterno gestito da ANAC e attivabile alle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto;
- (iii) un canale delle divulgazioni pubbliche anch'esso attivabile a determinate condizioni di cui all'art. 15 del Decreto stesso.

### **Segnalazioni interne**

Il canale di segnalazione interno, dovrà avere una serie di requisiti in tema di riservatezza e dovrà essere gestito secondo una procedura specifica, anche in considerazione delle sanzioni previste a carico del datore di lavoro in caso di violazione (art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023).

Le segnalazioni dovranno pervenire ad una persona, ad un ufficio autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale oppure ad un soggetto esterno autonomo avente le medesime caratteristiche.

Inoltre, oltre ai canali già esistenti (e-mail o cartacea) si prevede espressamente la possibilità di effettuare la segnalazione in forma orale mediante linee telefoniche o in occasione di incontri dedicati.

### **Segnalazioni esterne**

E' stata poi introdotta la possibilità di effettuare segnalazioni esterne rivolte direttamente all'ANAC, per le ipotesi in cui:

- la società non abbia adottato canali di segnalazione interna ovvero siano stati adottati ma siano stati gestiti/attivati;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non sarebbe gestita o porterebbe a ritorsioni,
- il segnalante ritenga vi sia un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Decreto prevede, altresì, obblighi specifici in capo all'ANAC (art. 8 e ss. del D.Lgs. n. 24/2023).

### **Divulgazioni pubbliche**

Infine, è prevista la possibilità per il segnalante di divulgare pubblicamente l'oggetto della segnalazione.

In questa ipotesi la tutela è accordata al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- è stata effettuata una segnalazione esterna alla quale non è stato dato riscontro,
- il segnalante ritenga vi sia un pericolo imminente per il pubblico interesse,
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna non sarebbe gestita o porterebbe a ritorsioni.

### **Obbligo di riservatezza**

La *ratio* del Decreto in commento è finalizzata ad assicurare sia una gestione uniforme delle segnalazioni relative a violazioni di fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché inerenti il diritto dell'Unione Europea in genere, sia ad assicurare la massima protezione dei segnalanti e del contenuto delle relative segnalazioni.

A questo proposito la normativa prevede:

- il divieto di ritorsione in capo al segnalante (art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023);

- misure di sostegno volte a garantire informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni (art. 18 del D.Lgs. n. 24/2023);
- meccanismi di protezione da eventuali ritorsioni attraverso la presentazione di comunicazioni all'ANAC (art. 19 del D.Lgs. n. 24/2023);
- sanzioni in caso di violazione del divieto di ritorsione, dell'obbligo di riservatezza e della mancata adozione di adeguati canali di segnalazione (art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023).

\*

### **Come adeguarsi alle nuove previsioni**

Pertanto, alla luce delle novità normative introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023, come sopra illustrate, le società dovranno dar corso ai seguenti adempimenti:

1. istituire e dotarsi del canale di segnalazione interno così come disciplinato nel Decreto per consentire di inviare segnalazioni sia per iscritto (attraverso una piattaforma online, un indirizzo e-mail o per posta) sia a voce (tramite un hotline telefonica o un sistema di segreteria telefonica);
2. individuare il gestore (singolo/ufficio) del canale di segnalazione;
3. informare i propri dipendenti e collaboratori dell'adozione di tale canale tramite l'invio di apposite informative e attraverso la relativa pubblicazione sul sito internet della società;
4. formare il personale addetto alla funzione di predisporre la documentazione necessaria alla ricezione e analisi delle segnalazioni;
5. aggiornare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
6. aggiornare il codice disciplinare;
7. provvedere ad aggiornare/adequare i profili privacy connessi alle segnalazioni ed i relativi adempimenti ai sensi del G.D.P.R..