

Pieve di Soligo, 12/10/2023

Informativa n. 14

OGGETTO: istituzione di un canale di segnalazione degli illeciti; nuova normativa sul cosiddetto “Whistleblowing” (D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937).

Il citato decreto **obbliga, a far data dal 17/12/2023**, gli enti del settore privato¹ (es. le imprese) che hanno occupato, nell'ultimo anno, una media di almeno cinquanta lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, di predisporre un canale di segnalazione interna che dia modo ai soggetti “segnalanti” (cosiddetti “whistleblower”, come qui sotto elencati) di effettuare la propria **segnalazione di illeciti** di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

I “whistleblower” possono essere:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, compresi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, i lavoratori somministrati (interinali), apprendisti e lavoratori con prestazione accessoria, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- b) i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente), che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) 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;
- d) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le suddette categorie di persone sono considerate “whistleblower” soltanto se la segnalazione, la divulgazione oppure la denuncia viene effettuata quando il rapporto giuridico che lega la persona segnalante al soggetto pubblico o privato:

- a) è ancora in essere;
- b) non è ancora iniziato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) è ancora oggetto di patto di prova;
- d) è cessato, ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Oggetto e modalità della segnalazione: le informazioni (che possono concretizzarsi anche in fondati sospetti) possono avere a oggetto:

- a) violazioni già commesse;
- b) violazioni non ancora commesse, ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- c) elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni

Tali violazioni (sospettate, effettive o potenziali) devono essere, in linea di massima, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato: ad esempio gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o le condotte illecite riguardanti i cosiddetti “reati presupposto” (come indicati dall'art.

¹ La normativa prevede le stesse regole anche per gli enti, opportunamente definiti dalla stessa, del settore pubblico

24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001).

Sono escluse dall'ambito delle comunicazioni, le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate². Sono inoltre escluse le segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione.

Le segnalazioni possono essere effettuate in diversi modi:

- per iscritto, anche in modalità informatica (piattaforma online);³
- verbalmente, tramite una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato;
- verbalmente, tramite una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato;
- verbalmente, nel corso di un incontro con il personale addetto.

Aldilà della tipologia di canale interno istituito dall'ente privato, la primaria e principale caratteristica di tale canale interno di segnalazione sta nel fatto che esso deve essere in grado di garantire la riservatezza dei dati che vengono trasmessi tramite questo strumento interno, ai soggetti competenti ad analizzarle ed a darvi seguito. In particolare, le informazioni che non devono trapelare nel caso in cui una persona affidi la propria segnalazione ad un canale interno sono le seguenti:

- a) il nome del segnalante,
- b) l'identità della persona coinvolta e/o menzionata nella segnalazione e
- c) il contenuto della segnalazione stessa e della documentazione aggiuntiva eventualmente presentata ad integrazione della comunicazione.

Va inoltre individuato il soggetto a cui viene affidata la gestione del canale interno, il quale può essere, a scelta discrezionale dell'ente, una persona od ufficio interno allo stesso ovvero una figura esterna e dovrà possedere dei requisiti fondamentali: autonomia e specifica formazione⁴ nonché essere autorizzato, dall'ente di riferimento, al trattamento dei dati personali di cui verrà a conoscenza nel caso in cui venga effettuata una segnalazione.

Il soggetto che gestisce le segnalazioni, una volta ricevutane una, dovrà:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

L'ente ha il dovere di informare tutti i soggetti inseriti e/o connessi, a vario titolo, all'interno del contesto aziendale, delle modalità di funzionamento del canale, dei soggetti preposti alla gestione dello stesso nonché dell'iter procedurale predisposto per la gestione di un'eventuale segnalazione, vanno esposte, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente. Devono essere, altresì, oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità.

Sanzioni: l'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) è l'ente preposto ad **irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti di coloro che sono accertati essere i responsabili** dei seguenti illeciti:

² Non rientrano quindi nell'ambito della segnalazione, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato

³ la posta elettronica, o la pec, non sono considerati, da ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), metodi adeguati a garantire la riservatezza;

⁴ La formazione deve avere principalmente ad oggetto, la disciplina specifica in materia di whistleblowing e la normativa inerente alla privacy

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro **quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione**; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che **non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni** ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- f) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Per un quadro completo in merito all'argomento, si invita a consultare le schede riassuntive pubblicate da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) nonché le linee guida, al seguente indirizzo Internet:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p2>

Rimanendo a disposizione per eventuali approfondimenti, porgiamo cordiali saluti. Studioconsulenza