

# Whistleblowing

(Dlgs. 24/2023)

Avv. Rodolfo Rosso

Biella, 30 maggio 2023



UNIONE  
INDUSTRIALE  
BIELLESE



# Agenda

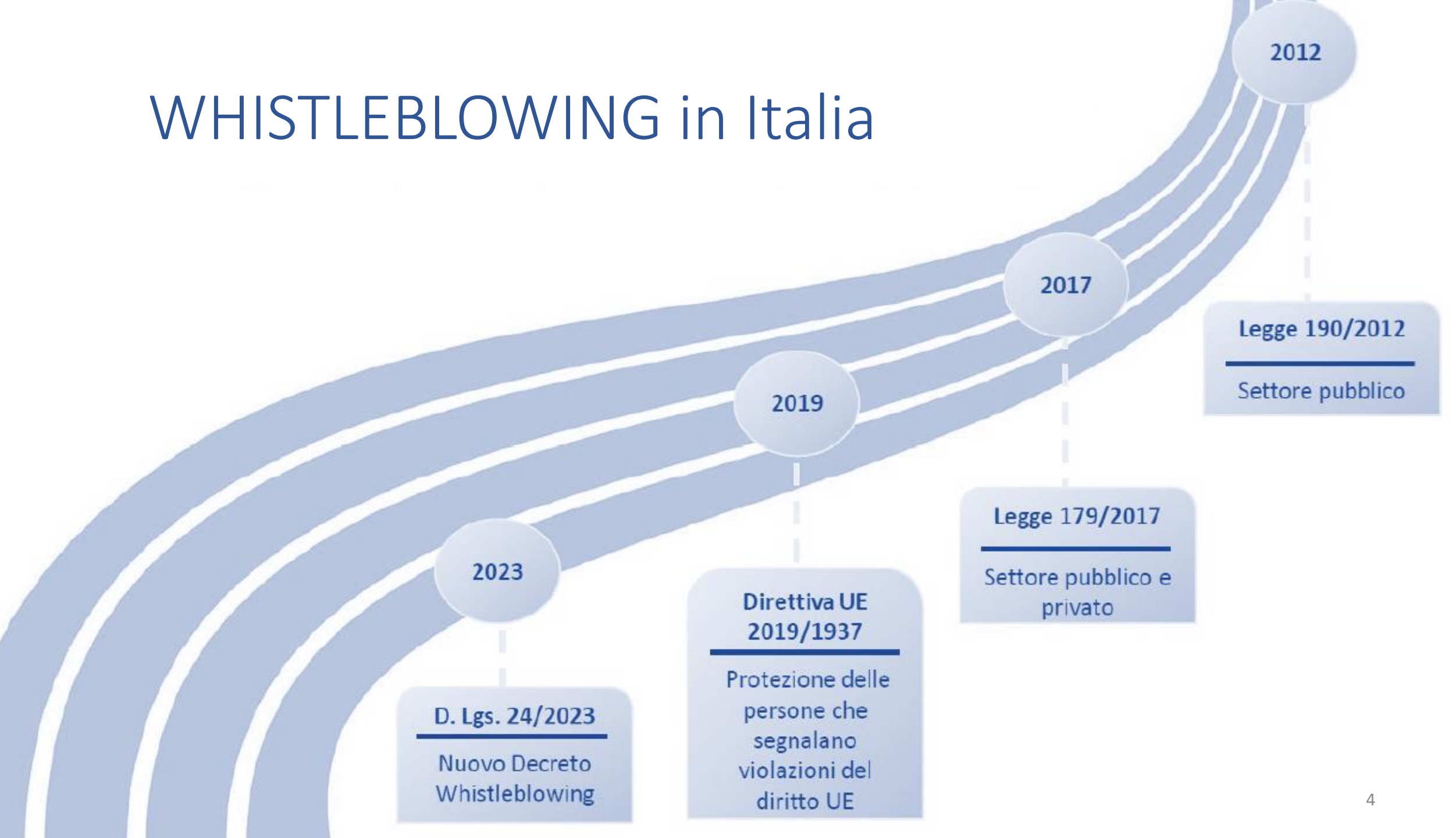
- Cos'è il Whistleblowing
- Normativa attuale
- La Direttiva UE 2019/1937
- Modifiche Dlgs. 24/2023
  - Ambito oggettivo
  - Ambito soggettivo
  - Soggetti obbligati
- Modalità di segnalazione
- Tutele del segnalante
- Sanzioni

- Disciplina transitoria
- Criticità e questioni aperte
- Adempimenti e modifiche

# WHISTLEBLOWING

- «Whistleblowing» si riferisce alla pratica di individui o dipendenti che rivelano informazioni riservate o illegali riguardanti un'organizzazione o un'istituzione
- «To blow the whistle» = «suonare il fischiotto»
  - deriva dall'idea di segnalare una violazione come farebbe un arbitro durante una partita sportiva
- «Whistleblower» = dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire
- Giustificazione del Whistleblowing = possibile maggiore controllo della corruzione e dell'abuso di potere e può contribuire a promuovere la responsabilità e l'etica nelle organizzazioni e nella società
- Problema della tutela del segnalante e della verifica delle verità delle informazioni
- Bilanciamento tra protezione dei whistleblower con salvaguardia delle imprese da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali

# WHISTLEBLOWING in Italia



# WHISTLEBLOWING – Normativa attuale

- Materia disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis Dlgs. 165/2001 sul pubblico impiego)
- Art. 54 bis trova applicazione anche ai lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica
- Estesa – in modo limitato - anche al settore privato (legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017)

# WHISTLEBLOWING - Legge 179/2017

## Soggetti privati

- ✓ Società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni ecc.
- ✓ Se adottato modello 231
  - i modelli di organizzazione dovranno prevedere in capo ai soggetti apicali e ai sottoposti l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente
    - “segnalazioni circostanziate”
      - “di condotte illecite” rilevanti ai sensi della normativa di cui al Dlgs. 231/2001
        - “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”
      - “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente” di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

# WHISTLEBLOWING - Legge 179/2017

- ✓ A tutela dei soggetti denuncianti la nuova legge stabilisce:
  - l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
  - l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

# WHISTLEBLOWING - Legge 179/2017

- ✓ Perseguimento dell'integrità dell'ente e contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.).
- ✓ Se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni)
- ✓ La scriminante non opera se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata
- ✓ Rimangono in teoria esclusi dalla disciplina i reati che non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del Dlgs. 231
- ✓ Possibilità che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative, estenda la tutela a tutte le segnalazioni di illeciti

# WHISTLEBLOWING

## Si cambia ... (D.L. 24/2023)

- Direttiva UE 2019/1937 che riguarda «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione»
- Dlgs. 24/2023 in vigore dal 30 marzo
- Differimento adempimenti
- Riguarda le violazioni delle disposizioni nazionali e dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo

# WHISTLEBLOWING

## Si cambia ... (D.L. 24/2023)

- ✓ Ampliato il campo dei soggetti (anche per imprese ed enti con almeno 50 dipendenti e non solo per enti pubblici ed enti che abbiano adottato il modello 231)
- ✓ Chi adotta modello organizzativo tenuto a procedura anche se ha meno di 50 dipendenti
- ✓ Principali novità:
  - ✓ l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;
  - ✓ l'estensione dei soggetti che possono segnalare gli illeciti (oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, tirocinanti, volontari, i lavoratori autonomi, lavoratori indipendenti, i contraenti, gli appaltatori e i fornitori)
  - ✓ l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione:
  - ✓ l'integrazione del classico canale di segnalazione (interno agli enti) con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anticorruzione (ANAC);
  - ✓ il rafforzamento della tutela dei whistleblowers con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze o che, qualora abbiano segnalato violazioni, siano penalizzati
- ✓ Tre canali di segnalazione
  - ✓ Interno
  - ✓ Esterno (ANAC)
  - ✓ Pubblico

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023

## Condizioni e limiti

Imprese sino a  
49 dipendenti

Imprese da 50  
a 249

Imprese da  
250 e oltre  
dipendenti

Imprese  
(anche con  
numero di  
dipendenti  
inferiori a 50)  
con mod. 231

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 - Violazioni

- Comportamenti, atti od omissioni che consistono in:
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
  - illeciti riguardanti violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato
  - Atti od omissioni che riguardano il mercato interno (ad es. concorrenza, aiuti di Stato)
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (“reati presupposto”) e violazioni dei relativi modelli di organizzazione e gestione

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 - Esclusioni

- La procedura non si applica (art. 1), tra l'altro, alle contestazioni o segnalazioni che riguardano esclusivamente rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, o che riguardano i rapporti con propri superiori
  - questioni concernenti i rapporti lavorativi, ad esempio mancati pagamenti, riconoscimenti di livello, organizzazione aziendale, orario, etc.)
- Restano ferme le norme penali, nonché le tutele in ambito sindacale
- Escluse segnalazioni delle violazioni
  - che non ledono l'interesse pubblico
  - fuori dal contesto lavorativo  
(difficoltà di gestione)

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 - Segnalante

- Segnalante = persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, intendendosi per tale vari rapporti (non solo di lavoro subordinato, ma anche collaborazioni, lavoro autonomo, prestazioni presso terzi, etc.)
- Nell'ambito dei soggetti pubblici e privati, le segnalazioni possono essere fatte da (art. 3): lavoratori dipendenti e autonomi, collaboratori, liberi professionisti, i volontari, i tirocinanti e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo, azionisti
- La disciplina si applica anche alle segnalazioni, che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Altri soggetti tutelati

- Oltre al segnalante, beneficiano di forme di tutela (divieto di ritorsione) anche
  - il facilitatore: soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo
  - i soggetti con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante e che operano nel medesimo contesto lavorativo
  - i colleghi che operano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante
  - gli enti di proprietà del o per i quali il segnalante lavora o agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
- Alcune tutele anche alla “persona coinvolta”, cioè la persona fisica o giuridica oggetto della segnalazione

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Ambito soggettivo

- Settore Pubblico

- Le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house

- Settore Privato

- Soggetti hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- Soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)
- Soggetti diversi dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati (in tal caso, se hanno meno di 50 dipendenti, l'oggetto delle segnalazioni è limitato)

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Ambito soggettivo

- Calcolo dipendenti
  - Solo lavoratori subordinati
  - Lavoratori a tempo indeterminato o determinato
  - Media «ultimo anno»
  - Conteggio?
    - Riferimenti:
      - Racc. Comm. Europea 6 maggio 2003, n. 2003/361/CE (definizione delle microimprese, piccole e medie imprese)
      - D.M. 18.4.2005 (ULA), che riguarda l'ammissione di aiuti alle attività produttive

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Ambito soggettivo

- Calcolo dipendenti
  - Solo lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato
  - Esclusi tirocinanti e somministrati
  - Apprendisti e part time?
  - Periodo di riferimento?
  - D.M. 18.4.2005 (ULA)
    - unita-lavorative-anno (ULA) = numero medio mensile di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre quelli a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di ULA (art. 2)
    - per occupati si intendono i dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria (art. 2)
  - Racc. Comm. Europea 2003
    - Gli apprendisti con contratto di apprendistato o gli studenti con contratto di formazione non sono contabilizzati come facenti parte degli effettivi. La durata dei congedi di maternità o parentali non è contabilizzata (art. 5)
    - Gli effettivi sono composti:
      - a) dai dipendenti che lavorano nell'impresa;
      - b) dalle persone che lavorano per l'impresa, ne sono dipendenti e, per la legislazione nazionale, sono considerati come gli altri dipendenti dell'impresa;
      - c) dai proprietari gestori;
      - d) dai soci che svolgono un'attività regolare nell'impresa e beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canali di segnalazione

- Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali:
  - 1) interno all'ente;
  - 2) esterno, gestito dall'ANAC;
  - 3) divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
  - 4) denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile
- Occorre mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che quelle esterne
- Informazioni esposte nei luoghi di lavoro, nonché inserite nel sito internet dell'ente

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale interno

- Sempre previsto
- Unico canale per soggetti con meno di 50 dipendenti e con modello 231 (in tal caso le segnalazioni riguardano solo le violazioni del m.o.)
- Uno o più canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (art. 4).
- Occorre preventivamente “sentire” le rappresentanze o le organizzazioni sindacali (non accordo sindacale, ma l'omissione dell'informazione alle OO.SS. potrebbe costituire comportamento antisindacale)
- Qualora l'ente sia dotato di un modello organizzativo 231, i canali interni vanno indicati nel modello
- La gestione del canale di segnalazione interno può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato, oppure a un soggetto esterno (art. 5).
- In base alla tipologia scelta le segnalazioni interne potranno essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole
- Esempi di canali interni: e-mail, PEC, persona dedicata, numero telefonico dedicato, piattaforma informatica.

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale interno

- Soggetti pubblici affidano al RPCT, se presente, la gestione del canale interno
- Soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati - con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato - non superiore a 249, possano condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione
  - Gruppi con più di 249 dipendenti?

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale interno

- Adempimenti relativi alla segnalazione interna:
  - rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
  - dare seguito alle segnalazioni ricevute;
  - fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione
  - opportuno dare comunicazione anche in caso di riscontro negativo alla segnalazione

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale interno – «Gestore» delle segnalazioni

- esterno o interno
- nominato dall'Organo ossia l'organo che a seconda della struttura di governance adottata rappresenta il vertice aziendale (CdA, A.D., etc.)
- deve essere autonomo e dedicato alla gestione delle segnalazioni;
- deve essere specificatamente formato (corsi di formazione attestati);
- deve essere remunerato
- deve essere definito un Regolamento (compiti, poteri, autonomia, revoca)
- vanno predisposte specifiche procedure che definiscono l'operatività:
- deve essere dotato di risorse (per l'espletamento delle attività di indagine: può avvalersi di soggetti specializzati nella gestione di determinate tipologie di indagini);
- è responsabile per l'attività svolta, ivi incluso il rischio di applicazioni di sanzioni (art. 21) quando si accerta che «non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute».

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale interno – «Gestore» delle segnalazioni

## Rapporti con altri organi della società

- OdV
  - Se non assegnato a questo Organismo il compito di Gestore, necessario informare prontamente l'OdV della segnalazione al fine di verificarne gli impatti rispetto al Modello
- DPO
  - E' necessario un suo coinvolgimento sin dalla fase di progettazione dei canali di segnalazione (privacy by design o by default)
- Collegio sindacale
  - Va informato successivamente alla fase di gestione della segnalazione (adeguati assetti organizzativi: art. 2086 c.c.) .
- Auditor interni
  - Solitamente coinvolti nella fase di verifica della fondatezza della segnalazione anonimizzata (in caso contrario vigono gli obblighi di tutela della riservatezza)
- Auditor esterni
  - Vanno informati quando la segnalazione è fondata e riguarda ambiti di loro competenza (es.: correttezza delle registrazioni contabili).

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale esterno (ANAC)

- Gestione del canale di segnalazione esterna affidata esclusivamente all'ANAC (artt. 6, 7 e 8)
- L'Autorità dovrà attivare un canale che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.
- Entro il 30 giugno, l'ANAC, sentito il Garante privacy, dovrà adottare linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione di tali segnalazioni esterne (art. 10) e dovrà riportare le informazioni sul canale nel proprio sito (art. 9)
  - Le Linee Guida saranno utili anche per i canali interni

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canale esterno (ANAC)

## Condizioni

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (è stata eliminata la possibilità, prevista nello schema preliminare del provvedimento, di ricorrere alla segnalazione esterna in caso di esito negativo di quella interna);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Privacy

Il Decreto disciplina il trattamento dei dati personali a seguito delle segnalazioni (artt. 13/14)

- rinvio generale al GDPR o al Codice (es. liceità, correttezza, limitazione della finalità. privacy by design e by default)
- implementazione dei principi di:
  - riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione
  - minimizzazione: i dati manifestamente non utili alla trattazione di una segnalazione non devono essere raccolti o, in caso di raccolta accidentale, vanno cancellati; le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito
  - trasparenza: informativa sul trattamento dei dati personali (finalità, base giuridica, modalità, ambito)
  - limitazione conservazione: le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura
  - ruoli: i) i soggetti pubblici e privati che istituiscono il canale intero sono titolari del trattamento (se condividono con altri soggetti risorse per ricevere e gestire le segnalazioni: contitolari); ii) le persone competenti a ricevere e a dar seguito alle segnalazioni devono essere autorizzate al trattamento; iii) i fornitori esterni che operano per conto del titolare devono essere nominati responsabili del trattamento
  - sicurezza dei modelli di ricevimento e gestione delle segnalazioni adeguata ai rischi specifici: DPIA e misure tecniche e organizzative appropriate (es. minimizzazione; crittografia)
  - registro dei trattamenti: aggiornamento
  - limitazioni ai diritti degli interessati in caso di pregiudizio alla riservatezza del segnalante

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Privacy

- Se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato
  - segnalazione è utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità
- L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante
- Per soggetti pubblici:
  - segnalazioni sottratte al diritto di accesso documentale e civico (sia semplice che generalizzato)

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Divulgazione pubblica

- Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, qualora ricorra una delle seguenti condizioni (art. 15):
  - ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
  - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - ha fondato motivo di ritenere che 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
- Modalità: tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

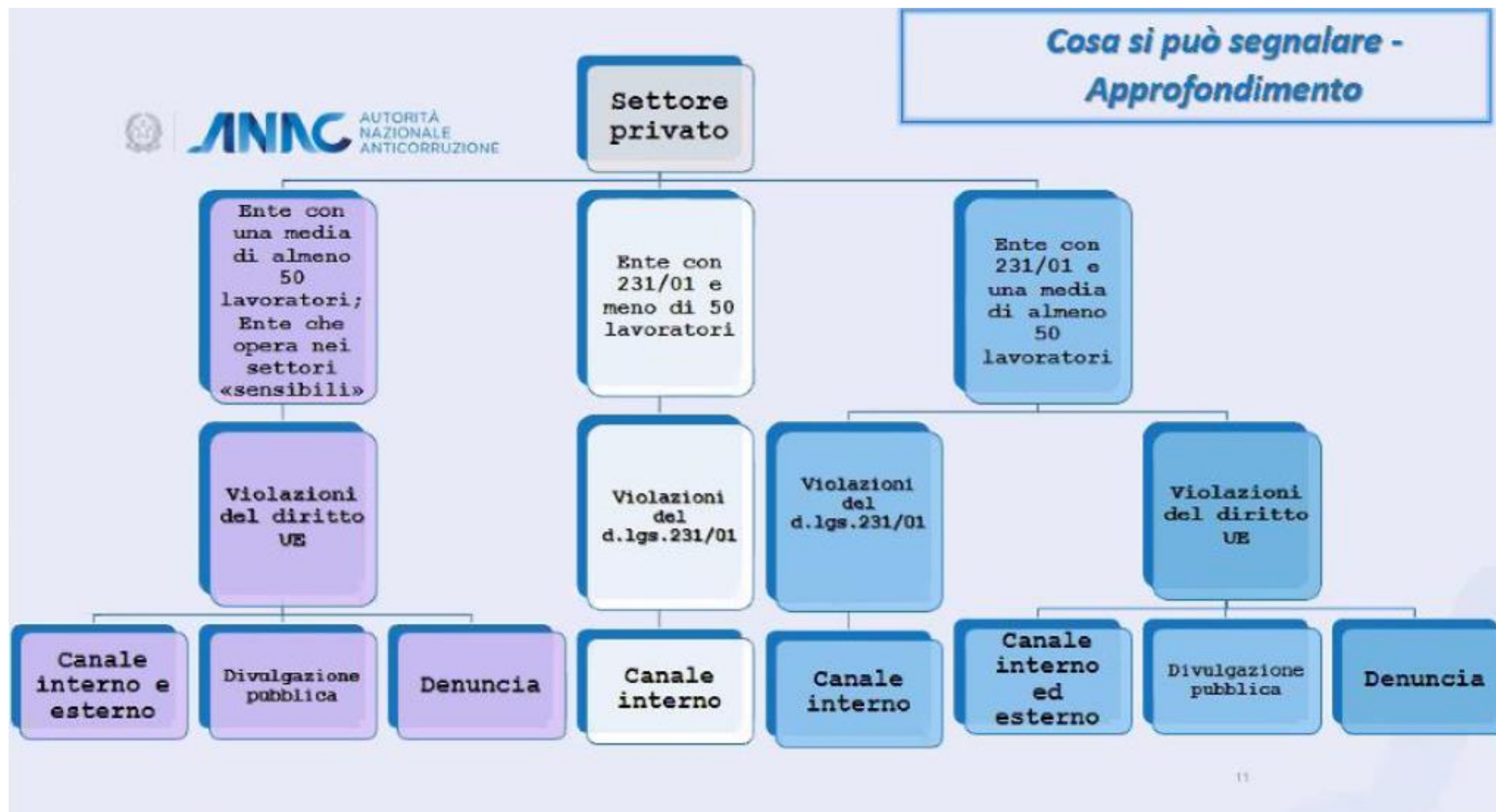
# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Denuncia

- Possibile la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Canali di segnalazione

- La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa al segnalante
- In via prioritaria favorito l'utilizzo del canale interno
- Solo al ricorrere delle condizioni dell'art. 6 del Dlgs. 24/2023 è possibile la segnalazione esterna
- Il ricorso alla divulgazione pubblica va considerata una sorta di *extrema ratio*

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023



# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – La gestione della segnalazione

- Necessità di avere procedure certe
- Rispetto dei termini
- Svolgimento indagini
  - Ufficio interno
  - OdV
  - Soggetti esterni
    - Indagini «forensi»
    - Professionisti a supporto
- Spesso necessità di controlli anche dell'attività lavorativa
  - Controlli «difensivi»
  - Regolamento utilizzo strumenti informatici

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalante

Artt. 16/20

- Presupposti
  - Le tutele sono concesse se il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, le segnalazioni e divulgazioni devono essere state effettuate nel rispetto della procedura di utilizzo dei diversi canali.
- Misure di protezione
  - divieto di atti ritorsivi, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte "punitive", come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici,
  - divieto di azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari, anche in termini di perdita reddituale o di opportunità
- Le misure di protezione non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalante

- Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito
  - ANAC segnala a INL
- Gli atti di ritorsione assunti in violazione della normativa sono nulli
- Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, presunzione che siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica
- L'onere di provare che gli atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di chi li ha realizzati

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalante

## Esempi di ritorsione diretta o indiretta (elenco non tassativo)

- Licenziamento, sospensione (anche dalla formazione) o misure equivalenti
- Demansionamento ( o mancata promozione
- Mutamento di mansioni, trasferimento, riduzione stipendio, modifiche all'orario di lavoro
- Note di merito negative (per erogazione variabile)
- Referenze negative
- Misure disciplinari
- Coercizione, intimidazioni, molestie o ostracismo
- Discriminazioni o qualsiasi trattamento sfavorevole
- Mancata conversione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (in caso di legittima aspettativa alla conversione)
- Mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- Inserimento in black list
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- Annullamento di una licenza o di un permesso
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalante

## Limitazioni responsabilità

- Segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione

## Altri soggetti

- Misure di protezione si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ai facilitatori ai colleghi e ai parenti del segnalante e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.
- I motivi che hanno indotto il segnalante alla segnalazione sono irrilevanti ai fini della tutela

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalante

Cass. 9148/2023

- La protezione nei confronti del segnalante non si estende fino ad escludere la sua responsabilità e sanzionabilità qualora abbia a sua volta commesso le medesime violazioni segnalate
- Le misure di salvaguardia del segnalante non costituiscono una generale esimente per la responsabilità del segnalante dovuta alla commissione da parte dello stesso dei medesimi comportamenti illeciti oggetto di segnalazione
- Un eventuale «pentitismo» del segnalante potrà al più essere considerato nella graduazione della sanzione applicabile nei confronti dello stesso

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Tutela del segnalato

- La persona coinvolta
  - può essere, *oppure*
  - su sua richiesta, deve essere
  - sentita, eventualmente anche attraverso la presentazione di osservazioni scritte e documenti

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Sanzioni

- Potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina affidato all'ANAC (art. 21)
- Previste le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
  - da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
  - da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle previste per i canali interni, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- L'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria (da 500 a 2.500 euro), nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia (art. 21, co. 1, lett. c)
- I soggetti che adottano un modello organizzativo 231, con meno di 50 dipendenti, devono prevedere nel sistema disciplinare sanzioni specifiche nei confronti dei responsabili degli illeciti.

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Entrata in vigore

- L'entrata in vigore degli adempimenti è differenziata:
  - 15.7.2023: applicazione in linea generale della nuova disciplina
  - 17.12.2023: adeguamento enti di diritto privato con media di dipendenti fino a 249 unità (fino a tale data normativa precedente: art. 6 c. 2bis Dlgs. 231/2001)

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Adempimenti (check list)

- Verifica situazione
  - numero dipendenti
  - adozione modello 231
- Individuazione canale interno
  - Modalità
  - Incontro/comunicazione preventivi con OO.SS.
- Mettere a disposizione informazioni chiare
  - sul canale
  - sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne
- Individuazione persone/ufficio addetti alle segnalazioni
- Predisposizione procedure e istruzioni
  - Gestione segnalazioni
  - Comunicazioni
  - Audizione persona coinvolta
  - etc.

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Adempimenti (check list)

- Formazione addetti
- Formazione/informazione generale
- Per chi ha sino a 249 dipendenti valutazione se predisporre canale condiviso
- Per chi ha modello organizzativo modifica procedure e previsione specifiche sanzioni
- Adempimenti privacy
  - Verifica dati da richiedere
  - Eventuali dati da cancellare
  - Privacy by default
  - Modalità conservazione dati
  - Misure di sicurezza e organizzative
  - Valutazione di impatto
  - Informativa
  - Incarico e nomina ad eventuali responsabili del trattamento
  - Registro trattamenti

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Criticità e questioni aperte

- Imprese oltre 250 dipendenti
  - Termine del 15 luglio troppo ridotto (Linee Guida ANAC entro 30/6)
- Divulgazioni pubbliche attraverso stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione idonei a raggiungere un elevato numero di persone
  - Eccetto la stampa, si tratta di strumenti che, oltre a non essere individuati, consentono di diffondere notizie attraverso canali poco (o nulla) presidiati da obblighi e Autorità di controllo (es. social network): rischio di divulgazione di notizie infondate, senza effettive garanzie
- Fondati motivi delle segnalazioni rimessi solo al segnalante
  - Rischio che vengano effettuate segnalazioni solo per garantirsi la tutela

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Criticità e questioni aperte

- Segnalazioni anonime
  - Direttiva lasciava agli Stati la facoltà di scelta
  - Dlgs 24/2023 non si esprime sul punto, ma prevede che qualora il segnalante anonimo di una divulgazione pubblica sia stato successivamente individuato e abbia subito ritorsioni, le misure di protezione debbano trovare applicazione anche nei suoi confronti
  - Interpretazione: facoltà rimessa all'ente
  - Non obbligo ma facoltà di accettare denunce anonime
  - Valutare l'opportunità di tracciarle vista la estensione delle misure di protezione

# WHISTLEBLOWING – Dlgs. 24/2023 – Criticità e questioni aperte

- Canale interno
  - Anche OdV
  - Opportunità canale orale?
  - L'utilizzo delle e-mail è sicuro?
- Tutela del segnalato
  - Attualmente sentito solo su iniziativa dell'ente oppure se lui stesso ne fa richiesta
  - Opportuna precisazione che segnalato deve essere comunque avvisato della segnalazione
- Canale condiviso (imprese sino a 249 dipendenti)
  - Opportuna estensione del canale condiviso nell'ambito dei gruppi
- Società con meno di 50 dipendenti, che ha adottato modello 231
  - Segnalazioni riguardano solo modello adottato o tutti i reati presupposto?

# DOMANDE?





UNIONE  
INDUSTRIALE  
BIELLESE



Grazie dell'attenzione



BIELLA  
CITTÀ CREATIVA  
UNESCO