



STUDIO PIOLI & ASSOCIATI

Salsomaggiore Terme – Felino - Parma

Addì, 07 Luglio 2023

Spett.li

CLIENTI

LORO SEDI

OGGETTO: **Decreto Legislativo n. 24/2023 – “Whistleblowing”**.

Preg.mi Clienti,
con la presente informativa, Vi comunichiamo quanto previsto dal D.L. n. 24/2023 in materia di gestione di segnalazione degli illeciti.

L’istituto ha allargato a tutte le società ed enti privati con almeno 50 lavoratori subordinati.

Con il termine “Whistleblowing” si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, effettuate da lavoratori dell’ente stesso o da suoi collaboratori/partner esterni (es: consulenti, fornitori, clienti).

A partire dal 2012 (per le pubbliche amministrazioni) e dal 2017 (per alcune società ed enti privati), il nostro ordinamento prevede specifiche normative volte a proteggere le persone (c.d. Whistleblower o segnalatori) che effettuano le segnalazioni.

In particolare, da dette normative discendono:

- diritti di protezione per i segnalanti (es: riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi);
- **obblighi organizzativi per le società** (es: istituzione di canali di segnalazione interni, individuazione dei soggetti che si devono occupare della gestione delle segnalazioni, procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Con riferimento a quanto sopra, sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il **D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 che ha abrogato le precedenti normative del 2012 e del 2017, **ha introdotto un allargamento della platea dei soggetti privati che devono adempiere ai predetti obblighi organizzativi.**

Nello specifico, con il D. Lgs. n. 24/2023, l’introduzione e la gestione dei canali di segnalazione interni nel settore privato non è più limitata alle sole aziende dotate di Modello 231, ma è **obbligatoria per tutte le società che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato).**



Le disposizioni del decreto hanno effetto:

- **dal 15 luglio 2023** per i soggetti del settore privato con **più di 250 dipendenti**, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- **dal 17 dicembre 2023** per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media **tra i 50 e i 249 di lavoratori subordinati**, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- per i soggetti **al di sotto dei 50 lavoratori subordinati, assoggettati alle norme del D. Lgs. n. 231/2001 e che hanno adottato il Modello 231.**

Le tutele previste dal decreto (es: riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) non riguardano più solo i dipendenti che effettuano segnalazioni, ma sono estese a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, quali a esempio: collaboratori, lavoratori autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, a prescindere che il rapporto giuridico non sia ancora iniziato o sia terminato.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti «facilitatori», colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Oltre all'estensione dei soggetti tutelati, il D. Lgs. n. 24/2023 ha ampliato anche l'elenco degli illeciti che possono essere oggetto di segnalazione da parte dei lavoratori: non si tratta più solo dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 ma anche, a esempio, di illeciti in materia di appalti pubblici, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, protezione dei consumatori e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Sotto il profilo organizzativo, le società ed enti devono (entro le date sopra indicate) predisporre canali di segnalazione interna per consentire di inviare segnalazioni sia per iscritto (attraverso una piattaforma online, un indirizzo e-mail o per posta) sia a voce (tramite una hotline telefonica o un sistema di segreteria telefonica) e in grado di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, oltre che del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tali canali devono essere gestiti da una persona o da un ufficio interno autonomo, dedicato, composto da personale specificamente formato, o da un soggetto esterno (anch'esso autonomo e con personale specificamente formato).

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale.

È inserita, inoltre, la possibilità per il segnalante di effettuare direttamente una segnalazione esterna attraverso **il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** qualora sussistano alcune condizioni, come per esempio: la mancata previsione, nell'ambito del suo contesto



STUDIO PIOLI & ASSOCIATI

Salsomaggiore Terme – Felino - Parma

lavorativo, dell'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero la mancata attivazione o conformità di tale canale; il mancato riscontro della segnalazione interna precedentemente effettuata; il fondato motivo, in capo alla persona segnalante, di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che tale segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione oppure, ancora, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Qualora non sia garantito riscontro alle segnalazioni interne ed esterne già effettuate o sussista il fondato motivo per il segnalante, in caso di segnalazione esterna, di subire ritorsioni, allora è prevista la possibilità di ricorrere a divulgazioni pubbliche (es: social media).

È infine previsto che l'ANAC possa comminare sanzioni amministrative pecuniarie al ricorrere di alcune circostanze, come a esempio quando accerterà che sono state commesse ritorsioni o quando accerterà che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla, quando sarà violato l'obbligo di riservatezza o quando accerterà 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 alla normativa.

Quanto sopra rappresenta un'estrema sintesi di una normativa complessa che comporta un rilevante sforzo di adeguamento per le società. Il c.d. Whistleblowing è un istituto molto delicato (per questioni culturali e ambientali) e va gestito con estrema attenzione, rifuggendo da soluzioni preconfezionate: la creazione dei canali di segnalazione (interni o esterni) e la loro gestione deve essere ritagliata sulla dimensione e sull'effettiva organizzazione di ciascuna singola realtà aziendale.

Lo Studio è a disposizione per eventuali chiarimenti si rendessero necessari.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Dott.ssa Paola Pioli

Consulente del Lavoro