

Padova, 17 luglio 2023

Circolare n° 8/2023

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Whistleblowing – **aziende interessate** con almeno 50 dipendenti o appartenenti a determinati settori.

Gentili Clienti, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 24/2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, che introduce importanti novità a **tutela dei c.d. whistleblowers**, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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. Riepiloghiamo di seguito l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione di tale normativa, gli obblighi a cui sono sottoposte le aziende e le sanzioni.

N.B.: le **aziende private**, con almeno 50 dipendenti o appartenenti a determinati settori, dovranno attivare dei canali di segnalazione anonimi per i whistleblower – le sanzioni per la mancata adozione di tali canali ammontano da un minimo di 10.000 a un massimo di 50.000 euro.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dovranno avere ad oggetto **comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda privata** (ad esempio *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali*) o condotte rilevanti in base al D.Lgs. n. 231/2001 per le aziende che adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG). Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni legate ad un interesse personale del segnalante, ovvero quelle che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro o i rapporti con i superiori gerarchici.

SOGGETTI TUTELATI

I **whistleblowers** possono essere:

- *lavoratori subordinati e autonomi;*
- *volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;*
- *azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;*
- *coloro interessati dal processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;*
- *i soggetti di cui sopra successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.*

Inoltre, le misure di tutela si applicano:

- *ai c.d. "facilitatori" che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;*
- *alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che siano legate a lui da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;*
- *ai colleghi di lavoro del segnalante;*
- *agli enti di proprietà o per cui lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.*

ADOZIONE DI UN SISTEMA DI WHISTLEBLOWING E DECORRENZA

L'adozione di un sistema di **whistleblowing**, un canale riservato per segnalare condotte illecite di cui si viene a conoscenza nel contesto lavorativo, sarà obbligatorio anche per i **soggetti del settore privato** che:

1. hanno impiegato nell'ultimo anno la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dalla natura delle loro attività;
2. a **prescindere dal numero dei dipendenti** coloro che rientrano nell'**ambito di applicazione**:
 - a) degli atti dell'Unione in *materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente*;
 - b) del D.Lgs. n. 231/2001 e *adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG)* ivi previsti.

Le disposizioni hanno effetto a decorrere:

- **dal 15 luglio 2023** per le aziende private con **più di 249 dipendenti**;
- **dal 17 dicembre 2023**, per le aziende private con **organico compreso tra 50 e 249 dipendenti**.

N.B.: le aziende fino a 49 dipendenti non avranno alcun obbligo salvo che non rientrino nei settori anzidetti.

PROCEDURA: CANALI DI SEGNALAZIONE

I **canali** per effettuare la segnalazione sono tre: **interno, esterno e pubblico**.

Canale interno > la gestione deve essere affidata 1) ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero 2) a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato, e in entrambi i casi è previsto il *coinvolgimento dei sindacati*. L'azienda dovrà informare e rendere facilmente utilizzabile il canale di segnalazione per il proprio personale.

Canale esterno > viene attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (**ANAC**), è accessibile in via **residuale** rispetto al canale di segnalazione interna qualora:

- non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo o, anche se attivato, non risulta essere conforme;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per i **Canali Interno e Esterno** le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche (per il canale esterno è messa a disposizione da ANAC), o orale (attraverso linee telefoniche o altri sistemi di messaggistica vocale, o, se la persona segnalante lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole). Nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Alla persona segnalante deve essere dato un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi o (per il canale esterno, se ricorrono giustificate e motivate ragioni,

anche entro 6 mesi) dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. **I canali devono garantire**, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza dell'identità della persona segnalante**, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Canale pubblico > la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica (tramite stampa o mezzi elettronici di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone) beneficia della protezione prevista dalla presente normativa se, al momento della divulgazione stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante abbia 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.

N.B.: resta ferma la possibilità per il soggetto segnalatore di procedere direttamente con una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

TUTELE

Il Decreto in esame precisa che i *motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione e tra le "informazioni sulle violazioni" sono compresi altresì i fondati sospetti*. In particolare, i **whistleblowers non possono subire ritorsioni tra le quali il Decreto stesso annovera:**

- *il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;*
- *la retrocessione di grado o la mancata promozione;*
- *il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;*
- *la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;*
- *le note di merito negative o le referenze negative;*
- *l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;*
- *la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;*
- *la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;*
- *la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;*
- *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
- *i 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;*
- *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
- *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

È onere del soggetto che ha compiuto l'azione ritorsiva, in caso di controversie, **dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa**. La disposizione si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Le aziende private dovranno, inoltre, individuare misure tecniche e organizzative idonee a **garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati**, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali.

SANZIONI

ANAC, l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative, dispone l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da **10.000 a 50.000 euro** quando 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 accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da **500 a 2.500 euro** nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Le **aziende del settore privato** prevedono in aggiunta nel **sistema disciplinare** adottato sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti
I Professionisti dello Studio Bertagnin