



Nuovi adempimenti in tema di “Whistleblowing”

(D.Lgs. 10/3/23, n. 24; Linee guida dell’ANAC approvate con delibera n. 311 del 12/7/23;

Guida operativa di Confindustria di Ottobre 2023)

La norma in epigrafe ha introdotto, a decorrere dal **17 dicembre 2023**, nuovi adempimenti in materia di “Whistleblowing” a carico dei seguenti soggetti:

- imprese che hanno impiegato nel 2022 una media di **almeno 50 lavoratori subordinati**, assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Per le imprese di nuova costituzione si considera l’anno in corso;
- imprese che, indipendentemente dalla media dei lavoratori impiegati nel 2022, adottano **il Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. 8/6/01 n. 231** (cosiddetto “M.O.G.”);
- altri enti di diritto privato che, indipendentemente dalla media dei lavoratori impiegati nel 2022, operano in particolari settori tra cui quelli dei servizi, prodotti e mercati finanziari, della tutela dell’ambiente, della sicurezza dei trasporti, etc.

–

Tali imprese ed enti saranno tenuti ad attivare appositi canali di segnalazione interna al fine di consentire a lavoratori subordinati, titolari di rapporti di collaborazione, soci persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, lavoratori autonomi, agenti e rappresentanti di commercio, liberi professionisti e consulenti, volontari, tirocinanti, etc, la possibilità di comunicare, senza ritorsioni, violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie (illeciti amministrativi, contabili, civili, penali, condotte illecite, etc) di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo riguardante l’impresa (o ente) e che possano aver leso l’integrità di quest’ultima.

Per completezza si riporta che, per i soggetti che hanno impiegato nel 2022 una media superiore a **249** lavoratori subordinati, assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, l’obbligo di cui sopra decorre già dal 17/7/2023.



Criteria per la determinazione del numero medio dei lavoratori subordinati

Ai fini del calcolo del numero medio dei lavoratori subordinati, l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) nelle proprie linee guida ha precisato che *“deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.”*.

Confindustria, nella propria guida operativa, ha chiarito che tale interpretazione dovrebbe comportare un conteggio *“per teste”* ovvero in base al numero complessivo degli addetti, a prescindere dall'effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro. Per tale associazione, sarebbe invece preferibile utilizzare il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati nell'ultimo anno sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (Unità Lavorative Annue - ULA).

Sul punto si resta in attesa di nuovi chiarimenti da parte dell'ANAC.

Gestione delle segnalazioni

La gestione dei canali di segnalazione è affidata, alternativamente:

- ad una persona interna all'impresa;
- ad un ufficio dell'impresa con personale dedicato, anche se non in via esclusiva;
- a un soggetto esterno.

Il soggetto che gestisce le segnalazioni è tenuto a:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. In mancanza di tale avviso, il riscontro dovrà essere fornito entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.



Modalità di presentazione delle segnalazioni

Per la presentazione delle segnalazioni possono essere utilizzati i seguenti sistemi:

- canale di segnalazione interno;
- canale di segnalazione esterno;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giudiziaria.

Canale di segnalazione interno

L'impresa sarà tenuta ad attivare un canale di segnalazione interno sia in forma scritta sia in forma orale, spettando al soggetto segnalante la scelta di quale modalità utilizzare.

Al fine di attivare i canali interni di segnalazione, l'impresa (o ente) sarà tenuta, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali per acquisire eventuali osservazioni, a definire in un apposito atto organizzativo:

- le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione;
- il ruolo ed i compiti dei soggetti che dovranno gestire le segnalazioni;
- le modalità ed i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di “whistleblowing” e alle disposizioni di legge.

Laddove le imprese adottino i Modelli di Organizzazione e Gestione (M.O.G.) ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, i canali interni di segnalazione devono essere previsti all'interno di tali modelli o nell'atto organizzativo cui quest'ultimi espressamente rinviano.

I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore cioè della persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione ed opera all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Canale di segnalazione interno in forma scritta

I canali di segnalazione interna in forma scritta suggeriti dall'ANAC e da Confindustria possono essere di natura informatica o analogica.

Al riguardo le linee guida dell'ANAC evidenziano che modalità di segnalazione quali la posta elettronica ordinaria o certificata non possono essere utilizzati in quanto non adeguati a garantire la riservatezza del segnalante. Pertanto le imprese, qualora intendano avvalersi di canali di segnalazione interna di natura informatica, dovranno necessariamente dotarsi di una piattaforma on line.

In alternativa l'impresa potrà optare per modalità di segnalazione di tipo analogico basate sulla posta cartacea prevedendo, ad esempio, il ricorso a lettere raccomandate. In tal caso sarà necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione in modo da separarla dai dati identificativi del segnalante.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Gestore della segnalazione".

La segnalazione dovrà essere poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Canali di segnalazione interna in forma orale

I canali di segnalazione interna in forma orale possono essere gestiti attraverso linee telefoniche dedicate oppure con sistemi di messaggistica vocale.

La persona segnalante potrà altresì richiedere un incontro diretto con il soggetto gestore della segnalazione che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole.

Canale di segnalazione esterno

Le segnalazioni possono essere effettuate anche attraverso un canale esterno disponibile presso il portale dell'ANAC al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Tale modalità di segnalazione potrà essere utilizzata solo quando:



- il canale obbligatorio di segnalazione interna non è stato previsto dall'impresa (o ente);
- il canale obbligatorio di segnalazione interna, anche se previsto dall'impresa (o ente), non è stato ancora attivato;
- il canale obbligatorio di segnalazione interna, anche se attivato dall'impresa (o ente), non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che, qualora effettuasse una segnalazione interna, la stessa non beneficerebbe di un efficace seguito oppure potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

A tale modalità è possibile ricorrere qualora il segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione interna e/o esterna, senza riscontro nei termini previsti;
- fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficacia.

Denuncia all'autorità giudiziaria

In ogni caso è possibile ricorrere anche alla denuncia all'autorità giudiziaria.

Obblighi di informazione

I soggetti che gestiscono il canale di segnalazione interno sono obbligati a mettere a disposizione tutte le informazioni necessarie riguardanti l'utilizzo del canale interno e di quello esterno con particolare riguardo:

- ai presupposti per effettuare le segnalazioni;
- ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne;
- alle procedure adottate per la gestione delle segnalazioni.



Tali informazioni devono essere chiare e facilmente accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare segnalazioni di “whistleblowing” e pertanto devono essere esposte, ad esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone, nonché in una sezione apposita del sito web dell’impresa.

Inoltre le suddette informazioni dovranno essere oggetto di trattazione in corsi ed attività formative su etica ed integrità.

Da ultimo sarebbe preferibile che le imprese provvedano a comunicare al proprio interno che allorquando si intenda trasmettere una segnalazione, si evidenzi la necessità di mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

In assenza di tale indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

È necessario, quindi, che le imprese chiariscano sul proprio sito web ed anche nella pagina della piattaforma on line dedicata (qualora utilizzata come canale di segnalazione interno), quali siano le diverse conseguenze in presenza di una segnalazione ordinaria o di una che ricada nella fattispecie del “whistleblowing”.

Profili sanzionatori

In ordine agli aspetti sanzionatori riguardanti il mancato rispetto della normativa in commento l’ANAC, nelle proprie linee guida, interpretando la nuova disposizione ha chiarito che provvederà ad applicare:

- a) la sanzione da 10.000 a 50.000 euro al soggetto responsabile della gestione delle segnalazioni qualora accerti che questi:
 - abbia violato l’obbligo di riservatezza. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
 - non abbia svolto l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- b) la sanzione da 10.000 a 50.000 euro all’organo amministrativo dell’impresa quando accerti che:
 - non sono stati istituiti canali di segnalazione;
 - non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
 - sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conformi a quanto previsto dalla normativa;



- c) la sanzione da 10.000 a 50.000 euro:
- alla persona fisica che ha commesso ritorsioni;
 - alla persona fisica che ha ostacolato la segnalazione o ha tentato di ostacolarla;
- d) la sanzione da 500 a 2.500 euro alla persona segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.