

Whistleblowing: ultime due settimane per l'attivazione

Con il D.Lgs. n. 24/2023, il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un adeguato livello di protezione ai whistleblowers pubblici e privati, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri.

L'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie) e il D.Lgs. n. 24/2023 rafforza le regole esistenti, ampliandone la portata.

Soggetti interessati

Sono tenuti a rispettare la disciplina e sono obbligati a predisporre i canali di segnalazione, i soggetti privati che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- operano in specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori di cui al punto precedente;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Ai soggetti di diritto privato, di cui sopra, si affiancano, anche, i soggetti del settore pubblico (amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici organismi di diritto pubblico, etc.).

La platea delle persone legittimate alla segnalazione, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, oltre quelle operanti nel settore pubblico (dipendenti, comprese le forze di polizia e il personale militare), comprende:

- i lavoratori dipendenti in aziende del settore privato;
- i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione;
- 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;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

Tra i whistleblowers si possono annoverare anche i "facilitatori" ossia persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, tra cui colleghi e parenti.

Contenuto delle segnalazioni

Le violazioni oggetto di segnalazione possono consistere in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'organizzazione privata, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazione dei modelli organizzativi e gestionali previsti dallo stesso decreto;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nei settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti mancini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

Occorre precisare che le informazioni sulle segnalazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. b)); al contrario, esse non devono essere riconducibili a rimostranze personali o richieste di interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori (screzi, lamentele, etc.). Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

Tipologie di segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate con canali interni, predisposti dai soggetti pubblici o privati, o esterni all'organizzazione.

Le segnalazioni interne sono effettuate per iscritto, anche con modalità informatiche, busta chiusa o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

Il soggetto/ufficio deputato a ricevere le segnalazioni deve:

- rilasciare al whistleblower avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- intrattenere interlocuzioni con lo stesso, richiedendo, se necessario, integrazioni;
- fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla sua presentazione.

Al whistleblower devono essere fornite informazioni chiare sul canale di segnalazione interna, sulla procedura e sui presupposti per effettuare la segnalazione, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata sul proprio sito.

La gestione dei canali esterni di segnalazione è di competenza ANAC, a cui ci si può rivolgere quando:

- nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione interna o questo non è attivo o, se attivo, non è conforme alle prescrizioni dettate al riguardo;



STUDIO BMGR

DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

- è stata presentata una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna che non ha avuto seguito;

- vi è giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il canale di interno non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione oppure la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

In via residuale, il whistleblower può effettuare divulgazioni di pubblico dominio tramite stampa o altri mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. Ovviamente il whistleblower dovrà preoccuparsi di avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rispettino le condizioni previste (art. 16, comma 1).

L'ANAC equipara le segnalazioni anonime a segnalazioni ordinarie, se circostanziate; il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che comunica ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela appositamente prevista dal decreto (art. 16, comma 4).

La scadenza del 17 dicembre

Le nuove regole sono in vigore dal 15 luglio, tuttavia, è previsto un avvio graduale con adeguamento in due step.

Dal 15 luglio 2023	Dal 17 dicembre 2023
<p>Tutte le aziende del settore privato con più di 250 dipendenti a prescindere dall'adozione o meno di un modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.</p> <p>Tutti i soggetti del settore pubblico (PA), compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti.</p>	<p>Tutte le aziende del settore privato che:</p> <ul style="list-style-type: none">- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;- operano in specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori di cui al punto precedente;- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Sanzioni

Sono previste sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;



STUDIO BMGR
DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

È prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

I clienti che fossero interessati all'attivazione e alla gestione whistleblowing sono pregati di contattare lo Studio.

Cordiali saluti

Studio Professionale Associato Magnoni - Riboli