

# WHISTLEBLOWING

Entro il 17 Dicembre anche le aziende fra i 50 e i 250 dipendenti dovranno adeguarsi alla Direttiva Europea “Whistleblowing” (segnalazioni/denunce), che prevede l’adozione di soluzioni e strumenti conformi alla segnalazione di violazioni di alcuni diritti fondamentali. Questo processo, che è già in uso nelle aziende pubbliche e private che applicano il Modello Organizzativo 231 (codice etico), dovrà essere aggiornato per renderlo conforme alle novità presentate a marzo 2023 .

Gli aspetti da porre in evidenza sono la centralità del ruolo dell’A.N.AC. (Autorità Nazionale Anticorruzione), che assume le vesti di riferimento e autorità nazionale per il whistleblowing, con competenza anche nel settore privato; l’attenzione al tema della riservatezza, intesa come principio esteso a tutti i soggetti menzionati nella segnalazione (compresi i testimoni); il raccordo con la protezione dei dati personali (GDPR/Privacy) e la più ampia indicazione delle possibili condotte discriminatorie.

La gestione non è banale e per l’argomento abbiamo riassunto in una mini guida le definizioni, le scadenze, gli adempimenti e gli strumenti da adottare per essere preparati e in regola.

La nuova disciplina contiene le disposizioni e le linee guida necessarie ad adeguare l’organizzazione interna con l’auspicio che da essa derivino benefici per l’intera collettività per un quadro normativo rinnovato, attuale e omogeneo.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

La normativa Whistleblowing Italia è nota come D.lgs 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 10 Marzo 2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 in merito alla protezione delle persone, definiti “Whistleblower” (segnalatori), che denunciano appunto violazioni dei diritti stabiliti nell’Unione.

<https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio>

## OBIETTIVI / VANTAGGI

Si tratta di un passo molto importante per la difesa dei diritti dei lavoratori oltre che per contrastare criminalità organizzata, illeciti amministrativi e finanziari. L’obiettivo è quello di stabilire chiaramente le responsabilità, sia del segnalante (whistleblower) che del segnalato (azienda o persona in ambito lavorativo), applicando la massima trasparenza possibile affinché la segnalazione possa avvenire tramite canali protetti che possano garantire la riservatezza, sia di chi segnala sia di chi è oggetto della segnalazione.

Oltre a rappresentare un obbligo normativo garantendo l’integrità e la legalità all’interno dell’organizzazione, il whistleblowing offre una serie di vantaggi:

- **Miglioramento dell’ambiente di lavoro:** Quando i dipendenti si sentono incoraggiati a segnalare cattive pratiche, si crea un ambiente di lavoro più etico e rispettoso, aumentando la soddisfazione e il coinvolgimento dei dipendenti;
- **Protezione della reputazione:** Affrontare tempestivamente e in modo responsabile le segnalazioni dei whistleblower può contribuire a proteggere la reputazione dell’azienda e a preservare la fiducia dei clienti, dei fornitori e degli investitori;
- **Conformità normativa:** Il whistleblowing aziendale aiuta le aziende a mantenersi in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili, evitando potenziali sanzioni e conseguenze legali.
- **Prevenire e ridurre al minimo i danni:** Riduzione di cause legali e diffide, proteggere whistleblower e terzi a rischio di ritorsioni;
- **Miglioramento della gestione dei rischi:** Essere in regola con la normativa contiene le brutte sorprese;
- **Promuovere una cultura organizzativa:** Trasparenza e responsabilità, che aiuti a prevenire gli illeciti con una integrazione organizzativa in grado di presentare in maniera semplice i diversi sistemi di compliance aziendale.

## SCADENZE

Non tutte le aziende private saranno obbligate ad adeguarsi a questa normativa e, tra queste, c'è da fare una distinzione per dimensione e attività prendendo come criterio il numero dei dipendenti.

- **Dal 15 Luglio 2023**

Tutte le aziende nel settore privato con più di 250 dipendenti a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001;

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;

- **Dal 17 Dicembre 2023**

Tutte le aziende nel settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

## RUOLI

- **SEGNALATORE:** Il ruolo di segnalatore o segnalante (Whistleblower), ovvero chi ha facoltà di segnalare un evento attraverso il canale istituito dall'azienda, può essere assunto dalle seguenti figure aziendali o anche esterne all'azienda:
  - dipendenti ed ex dipendenti;
  - collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed appartenenti ad altre categorie come volontari, tirocinanti e azionisti.

Nel quadro del whistleblower possono inserirsi anche delle figure cosiddette dei "facilitatori" ossia colleghi, parenti e affetti in pianta stabile che possono affiancare il segnalante nel supportare la sua richiesta, soggetti comunque alle stesse regole cui deve sottostare quest'ultimo.

- **GESTORE:** il ruolo del gestore ovvero, chi ha il compito in azienda di gestire la segnalazione e rapportarsi col segnalatore, può essere assegnato tipicamente da: ODV (Organismo di Vigilanza), Hr Manager ( Human resources), HSE Manager (Health, Safety, Environment), DPO (Data Protection Officer) ...etc

## MODALITÀ

Le modalità con cui possono essere eseguite le segnalazioni attraverso le procedure whistleblowing possono essere diverse, anche verbali ma, per essere utilizzate, devono comunque rispettare precise condizioni e possedere determinati requisiti primi fra tutti la garanzia di riservatezza del segnalante e la protezione dei dati.

### PROCEDURE

1. In forma scritta, anche tramite piattaforma informatica, busta chiusa;
2. In forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, incontro diretto.

Canale informatico. Il modo più facile e sicuro per attivare un canale di segnalazione interno è utilizzare una piattaforma informatica che disponga di un sistema di protezione dei dati crittografato.

Digitalizzare il canale di segnalazione, attraverso un whistleblowing software dedicato per tenere traccia di ogni intervento del gestore (chi è preposto in azienda ad accogliere la segnalazione), nonché di gestire la pratica e le sue tempistiche oltre alla data retention, ovvero il tempo massimo entro il quale i dati devono essere cancellati in quanto non più utili alla finalità.

Se, per esempio, si sceglie una modalità tradizionale come un messaggio vocale o la classica busta sigillata, si pone sempre il problema dell'identificazione del segnalante, da cui può nascere un problema pratico, a meno che quest'ultimo non scelga di segnalare in forma "anonima".

## CANALI

1. Interno: canale istituito nell'ambito aziendale;
2. Esterno ANAC: canale whistleblowing piattaforma esterna messa a disposizione dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione);
3. Divulgazione pubblica: tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
4. Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Fiscale.

Canale Whistleblower ANAC con l'implementazione di una infrastruttura che opera sia in modalità digitale, con la piattaforma Global Lyx, sia tramite i suoi uffici che operano sul territorio a cui ci si può rivolgere direttamente.

I segnalanti possono utilizzare la Piattaforma Whistleblower ANAC quando:

- non è prevista, nell'ambito del 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 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 fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione 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;

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

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

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

## SEGNALAZIONI / DENUNCE

Abbiamo detto che l'obiettivo di questa normativa è quello di difendere i diritti del lavoro e contrastare la corruzione, la criminalità organizzata e l'evasione fiscale. Appare quindi evidente che non si può usare lo strumento Whistleblowing per qualsiasi cosa come, ad esempio, screzi tra colleghi etc.

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: 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 e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

## AZIONI /SANZIONI

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, diventa l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato.

Le sanzioni previste per le imprese/enti inadempienti:

- da 5.000 a 30.000 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 effettuare la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme;
- 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.

In merito alla conformità della procedura che le aziende devono rispettare, vi è anche quello legato al recepimento della segnalazione e al riscontro della stessa.

Un'azienda che riceve una segnalazione whistleblowing ha 7 giorni di tempo per comunicare al whistleblower l'avvenuto recepimento della segnalazione, ed entro 3 mesi deve anche fornire un riscontro sulla stessa, che potrebbe nel frattempo essere stata archiviata oppure soggetta ad ulteriori indagini.

Per attuare una procedura conforme è praticamente indispensabile dotarsi di una soluzione "whistleblowing" che possa garantire sempre una comunicazione biunivoca tra segnalante e gestore della segnalazione, nonché di gestire la tracciabilità, le scadenze e la retention e la sicurezza dei dati.