

# VEF&P

a) In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, **la cui efficacia decorre dal 15 luglio 2023**, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” che ha dato attuazione in Italia alla Direttiva UE 2019/1937 nota come “Direttiva *whistleblowing*”.

**Whistleblowing** è lo strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i soggetti che svolgono la propria attività di lavoro presso un'organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione; **whistleblower** è il soggetto che, a fronte di attività illecite o fraudolente, di cui viene a conoscenza nell'ambito dell'organizzazione nella quale presta a vario titolo la propria attività, si fa carico di segnalare all'organo competente la situazione irregolare o l'illecito.

**Il d.lgs. 24/2023**, ha apportato modifiche al d.lgs. n. 165/2001 (Ordinamento lavoro pubblico), al d.lgs. 231/2001 (Responsabilità amministrativa da reato delle società e degli enti) ed alla l. 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), **rafforzando in maniera significativa le tutele già previste per il whistleblower dalla normativa già esistente.**

La nuova disciplina prevede che la tutela del *whistleblower* sia obbligatoria per i soggetti del settore pubblico, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta dipendenti subordinati o, indipendentemente dal numero dei dipendenti, sono assoggettati all'applicazione degli atti dell'Unione Europea che riguardano particolari settori di attività (mercati dei servizi finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente), nonché, con riferimento ai soli illeciti rilevanti ai sensi della normativa di cui al d.lgs. 231/2001, per i soggetti del settore privato dotati di un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta dipendenti subordinati.

b) Le disposizioni di maggior rilievo della nuova disciplina sono:

# VEF&P

1. Obbligo per l'ente di implementare un canale di segnalazione interna come strumento per l'inoltro della segnalazione al soggetto a cui l'ente ha affidato la gestione della segnalazione, costituito da un **software dedicato che dovrà garantire la sicurezza e segretezza dei dati** mediante l'utilizzo di sistemi **di criptazione dei dati anche con strumenti di crittografia**, predisposto con modalità che assicurino la tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Altri canali di segnalazione interna che l'ente è tenuto ad attivare sono quelli che prevedono l'inoltro della segnalazione in forma orale: attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, registrate o non registrate, ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto. L'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati fino a 249, ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Merita un approfondimento la disposizione dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 24/2023 che prevede l'obbligo per l'ente di affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo e dedicato con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Sinora, la prassi più diffusa ha visto come destinatario delle segnalazioni del whistleblower l'Organismo di Vigilanza (ODV) comunemente ritenuto il soggetto più adeguato in considerazione dei compiti di vigilanza sul rispetto del modello di organizzazione e gestione, nonché in considerazione delle prerogative dell'ODV di autonomia e indipendenza nonché delle specifiche competenze dei suoi componenti, che qualificano lo stesso come il destinatario più adeguato a ricevere le segnalazioni.

Tale soluzione appare tuttora quella di più agevole applicazione anche se, a ben vedere, l'ODV è privo di poteri gestori e l'iter procedurale delle segnalazioni interne, così come delineato dal d.lgs. 24/2023, richiederebbe una specifica formazione tecnica.

Con riguardo ai soggetti del settore pubblico e ai soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta dipendenti subordinati o, indipendentemente dal numero dei dipendenti, sono assoggettati all'applicazione degli atti dell'Unione Europea, potranno

# VEF&P

essere utilizzati **canali esterni attivati dall'ANAC** o la **divulgazione pubblica**.

2. Obbligo per la società di mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, **sulle procedure** e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni devono essere esposte in modo facilmente visibile nei luoghi di lavoro, rese accessibili anche a coloro che intrattengono un rapporto giuridico con l'ente pur non frequentando i luoghi di lavoro e pubblicate in una sezione dedicata del sito internet dell'ente.

**3. Obbligo per l'ente, prima della implementazione dei canali di segnalazione interna, di predisporre un progetto** per la definizione del proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, al fine di individuare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire il livello di sicurezza adeguato ai **rischi derivanti dai trattamenti dei dati personali** relativi alle segnalazioni interne, **sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA: Data Protection Impact Assessment)**.

4. Obbligo per l'ente di prevedere nel Modello di organizzazione e gestione: i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare *whistleblowing*.

5. Istituzione di varie forme di tutela per il segnalante: divieto di una più ampia platea di atti ritorsivi, misure di protezione dagli atti ritorsivi (reintegro nel posto di lavoro, nullità del licenziamento), garanzia della riservatezza del segnalante e della persona segnalata, possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che il segnalante ritenga di avere subito.

6. Estensione delle misure di protezione anche ai "facilitatori" cioè a coloro che prestano assistenza al *whistleblower* nel processo di segnalazione, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela, ai colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

# VEF&P

7. Garanzia di tutela del *whistleblower* anche in caso di segnalazione poi rivelatasi infondata, qualora il segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere e nel caso di segnalazione interna anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

8. Invalidità delle rinunce e delle transazioni effettuate dal segnalante in relazione ai diritti e alle tutele previste a suo favore, ad eccezione di quelle nell'ambito di procedure di conciliazione previste dal codice civile, al fine di impedire che questi rinunci ad alcuni diritti, perdurante il rapporto di lavoro o di collaborazione con l'ente, in quanto condizionato dal timore di pregiudicare tale rapporto.

9. Obbligo per l'ente di applicare **sanzioni disciplinari** nei confronti del responsabile di atti di ritorsione o di ostacolo alla segnalazione, di violazione degli obblighi di riservatezza, di mancata istituzione del canale di segnalazione interna, di mancata adozione o irregolare adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne, o di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni interne ricevute.

**10. Applicazione da parte dell'ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro al responsabile di:**

- (i) ritorsioni o comportamenti che hanno ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione interna; violazioni dell'obbligo di riservatezza;
- (ii) mancata istituzione dei canali di segnalazione interna;
- (iii) omessa adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ovvero non conformità di tali procedure a quelle previste dal D.lgs. 24/2023;
- (iv) mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni interne ricevute.

c) L'istituto del *whistleblowing* deve ritenersi elemento cruciale della *compliance* aziendale.

Ne deriva l'opportunità di interrogarsi in ordine alle modalità attraverso cui sia possibile per le imprese implementare un canale di segnalazione

# VEF&P

funzionale nonché, di conseguenza, predisporre un modello organizzativo adeguato.

Partendo da questi presupposti e muovendo verso aspetti più generali, ci si deve altresì domandare in che modo gli operatori privati possano predisporre assetti e procedure suscettibili di assicurare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace, nel rispetto di logiche di prevenzione e maggiore responsabilizzazione organizzativa dell'ente, anche all'esito dell'intervenuto ampliamento del catalogo dei reati presupposto.

Orbene, tale sistema non può prescindere da preliminari attività di monitoraggio e mappatura dei potenziali rischi presenti in azienda, nell'ambito di un approccio "*risk based*".

Più in particolare, è richiesta l'adozione da parte dell'impresa di misure di *self cleaning* e *gap analysis*, a cui deve necessariamente affiancarsi una costante attività di *auditing*, preordinata alla verifica in merito all'effettiva implementazione delle procedure interne nonché al conseguente rispetto delle stesse.

Fondamentale ai fini di una corretta ed efficace attività di controllo è, inoltre, la costante trasmissione dei flussi informativi tra le funzioni aziendali e, più in generale, l'interazione virtuosa tra i principali soggetti interessati – tra i quali si annoverano i soggetti apicali, la funzione *compliance*, l'*internal auditor*, l'organo di controllo e l'ODV.

Il tutto anche attraverso l'individuazione di indicatori di rischio (e di *performance*) comparabili e quantitativamente misurabili e la predisposizione di *best practices* aziendali.

In conclusione, la costante evoluzione normativa e il rapido mutamento dei mercati impone agli operatori economici di adottare, previa analisi del contesto di riferimento, un sistema organizzativo il più possibile adeguato alla prevenzione dei rischi tipici dell'attività di impresa, atteso altresì che l'adozione di un sistema di *compliance* integrata costituisce un indice di maggiore affidabilità.