



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

WHISTLEBLOWING

D.Lgs. 24/2023

in attuazione della Direttiva UE 2019/1937

Paola Trevisani – Area Diritto d’Impresa Confindustria Veneto Est
Francesca Semenzato – Area Diritto d’Impresa Confindustria Veneto Est
Claudio Fontanella – Area Sindacale, Lavoro e Welfare Confindustria Veneto Est

Ambito di applicazione oggettivo

Con il **D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, il legislatore italiano ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante «*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*» (cd. disciplina *whistleblowing*) che ha **abrogato la previgente disciplina nazionale** raccogliendo la normativa in un unico testo sia per il settore pubblico che per il settore privato.

La nuova disciplina si applica a decorrere dal **15 luglio 2023**, salvo il termine più ampio del **17 dicembre 2023** per i soggetti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità.

L'obiettivo della direttiva è quello di stabilire **norme minime comuni per garantire un elevato grado di protezione delle persone che segnalano violazioni** del diritto dell'Unione attraverso canali di comunicazione sicuri.

Il quadro normativo di riferimento si completa con le **Linee guida ANAC del 12 luglio 2023** che, oltre a disciplinare le segnalazioni esterne, contengono principi ed indicazioni anche per i soggetti privati per i canali interni.



A chi si applica la nuova normativa

Soggetti pubblici

Soggetti privati:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato** al Decreto **anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nonché della sicurezza dei trasporti;
- sono diversi dai soggetti di cui al punto precedente, e **adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 («MOG»)**, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media dei 50 lavoratori subordinati.



Disciplina variabile a seconda:

- della **natura** pubblica/privata dell'ente;
- della **dimensione** dell'ente privato e dell'applicabilità del **d.lgs. 231/2001** in tema di responsabilità amministrativa delle società;
- dell'**oggetto** della violazione e, per gli enti privati, **dell'operatività in determinati settori**.



Violazioni

E' un «**sistema**» che consente a determinati soggetti di segnalare **violazioni** del **diritto dell'Unione europea** e delle **disposizioni normative nazionali** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e di cui sono venuti a **conoscenza nel contesto lavorativo** beneficiando nel contempo di un **regime di protezione**.

Violazioni: comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Segnalazione: la comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni.



Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, su **violazioni già commesse o non ancora commesse** (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su **tentativi di nasconderle**.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.





Violazioni incluse

- 1) *Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali non menzionati nei successivi punti 3) 4) 5) 6); **(solo nel settore pubblico)***
- 2) Reati rilevanti ai sensi del **d.lgs. n. 231/2001** e **violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE indicate nei punti successivi;
- 3) violazioni della **normativa europea** (Allegato – parte I al decreto) e di tutte le **disposizioni nazionali che ne danno attuazione** in materia di **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**, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti e omissioni che ledono **interessi finanziari dell'UE**;
- 5) violazioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, persone, servizi e capitali comprese le violazioni in **materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale**;
- 6) violazioni che vanificano **l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori di cui ai nn. 3,4,5.**



Violazioni escluse

Sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate**;
- le segnalazioni **già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali** riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio ecc.;
- in **materia di sicurezza e difesa nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.



I soggetti segnalanti

POLICY WHISTLEBLOWING

1. Le segnalazioni **possono essere effettuate** dai seguenti soggetti:

a) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:

- l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
- prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);

b) i lavoratori autonomi

- con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);
- con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;

c) i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

d) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

e) i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

f) l'azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del Cda o Odv)

Periodo in cui effettuare la segnalazione

La tutela si applica quando la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga durante il rapporto giuridico e ...

POLICY WHISTLEBLOWING

[...] **anche qualora** [...] avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il **processo di selezione o in altre fasi precontrattuali**;
- b) durante il **periodo di prova**;
- c) **successivamente allo scioglimento** del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Segnalazioni

Segnalazioni interne, segnalazioni esterne e divulgazione pubblica

Tre canali

Interno all'ente

Esterno (ANAC)

Divulgazione pubblica

Resta ferma la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria o contabile

Entro il **17 dicembre prossimo**, gli enti privati sentite le rappresentanze o organizzazioni sindacali:

I. Attivano/istituiscono un proprio canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia:

- del **segnalante**, delle altre **persone coinvolte o menzionate**;
- del **contenuto della segnalazione** e della **relativa documentazione**.

II. Affidano la gestione del canale interno a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale ovvero ad un **soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

L'intento del legislatore è quello di incoraggiare i segnalanti a rivolgersi innanzitutto ai canali interni dell'ente a cui sono «collegati».



I. Attivazione canale di segnalazione interno

I soggetti cui si applica il decreto, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, hanno l'onere di definire in un **apposito atto organizzativo** le **procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni** che deve essere adottato - come indicato da ANAC - con delibera dell'organo di indirizzo e, quindi sarà di norma di **competenza dell'organo amministrativo**.



[.....]

Ordine del Giorno

- 1.D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, disciplina del whistleblowing: attivazione del canale interno per le segnalazioni;
- 2.D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, disciplina del whistleblowing: definizione delle procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione;

[.....]

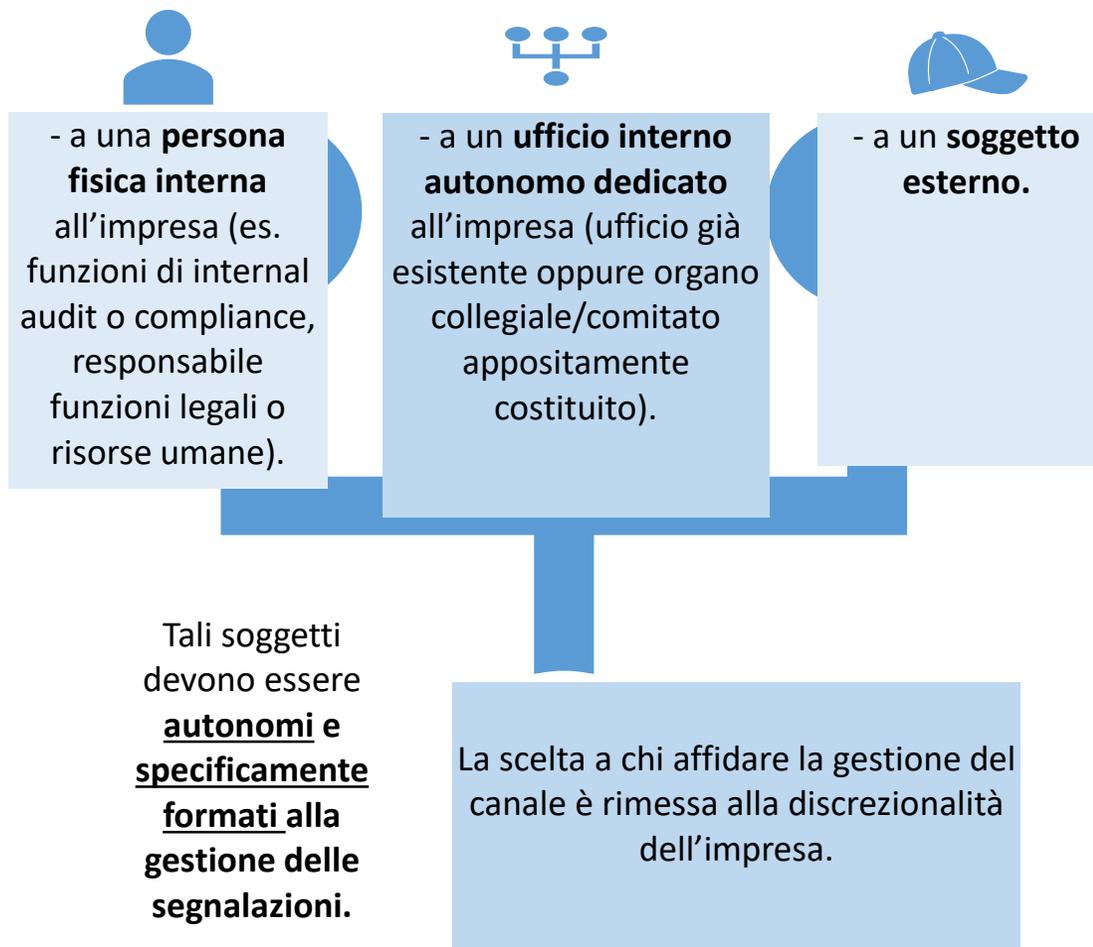
1. di **istituire un canale di comunicazione interno** ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, relativo alla disciplina del whistleblowing così come definito nell'allegata "procedura per la gestione delle comunicazioni whistleblowing";
2. di **adottare l'allegata "procedura per la gestione delle comunicazioni whistleblowing"**, nella quale sono espressamente disciplinati i seguenti punti:

[.....]

3. di **individuare in** [Specificare la persona/l'ufficio/il soggetto esterno designato] il soggetto gestore della segnalazione rinviando la formalizzazione della nomina ad apposito atto, delegando il Presidente/Amministratore al compimento delle necessarie formalità.



«Gestori» delle segnalazioni



Nomina «gestore interno»

[...]

il Sig./la Sig.ra quale persona cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione ex art. 4, comma 2, D. lgs. n. 24/2023 (in seguito il “Gestore”).

[**Oppure**: il Sig./la Sig.ra quale membro dell’Ufficio interno cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione ex art. 4, comma 2, D. lgs. n. 24/2023, unitamente al/ai Sig./Sig.ri (detto Ufficio, e ciascuno dei suoi membri, in seguito anche definiti il “Gestore”)].

Sarà cura della scrivente Società provvedere a **fornirle adeguata e specifica formazione relativa alla gestione del canale interno.**

[.....]

1) **Compiti del Gestore del canale interno**

- a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) **mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.** Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme previste dal Decreto. [**Se la società è dotata di sito internet**: Sarà onere della Società provvedere alla pubblicazione di tali informazioni anche in una sezione dedicata del sito web aziendale.]

2) Svolgimento in autonomia dei compiti affidati; budget - [.....] dovrà **svolgere le funzioni a Lei affidate in autonomia**, salvo quanto indicato nel successivo punto 3). Pertanto, Lei opererà in modo indipendente, ossia senza essere soggetto a influenze o interferenze da parte di terzi interni o esterni alla Società, e in modo imparziale, ossia senza condizionamenti e pregiudizi, nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, che possano compromettere la sua obiettività.

Ove dovesse ricorrere una ipotesi di **conflitto di interessi**, Vi dovrete attenere a quanto previsto nella Policy whistleblowing.

La Società **potrà valutare** di attribuire al Gestore, anche dietro richiesta del medesimo, uno **specifico budget annuale** per le attività di gestione delle segnalazioni previste dalla presente nomina.

3) Rapporti tra Gestore e Società - La Società fornirà al Gestore, attraverso le modalità individuate nella policy whistleblowing, qualsiasi informazione motivatamente da questi richiesta, garantendo il **necessario supporto collaborativo** per la puntuale esecuzione dell'attività prevista dal Decreto. **L'attività del Gestore**, inclusa l'eventuale interlocuzione con altri soggetti operanti all'interno o all'esterno della Società, andrà avviata, **condotta e documentata dal Gestore nel pieno rispetto della policy whistleblowing** citata in premessa.

4) Responsabilità del Gestore - Il Gestore è tenuto al **segreto e alla riservatezza** in merito non solo all'adempimento dei propri compiti, ed ai dati personali di cui viene in contatto, ma in generale su tutte le informazioni aziendali di cui viene a conoscenza in esecuzione od in occasione dell'incarico conferito. Tali obblighi permangono anche dopo la cessazione dell'incarico, senza limiti di tempo.

Il **mancato assolvimento** da parte del Gestore dell'attività di **verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute**, nonché condotte ritorsive o volte ad ostacolare la segnalazione ovvero in violazione degli obblighi di riservatezza, comportano in capo allo stesso Gestore, oltre ad eventuali conseguenze di carattere disciplinare, l'applicazione della **sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro** (art.21, comma 1, lett. a) e b) del Decreto.



5) *Trattamento dati personali* - Pertanto, nell'ambito delle mansioni assegnate con il presente incarico, Lei viene espressamente **autorizzata/o dalla Società al trattamento delle segnalazioni whistleblowing** e **dovrà attenersi**, oltre alle vigenti istruzioni fornite dalla Società in funzione delle sue ordinarie mansioni, anche alle **istruzioni impartite** con il presente atto di nomina nonché a quelle contenute nella policy whistleblowing e a tutte le eventuali ed ulteriori prescrizioni che saranno adottate e/o impartite in virtù dell'incarico conferito con la presente nomina.

Nella gestione delle segnalazioni whistleblowing e nella fase istruttoria Lei **dovrà inoltre attenersi alle norme dettate dal Regolamento (UE) 2016/679, dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e a quanto prescritto dall'art. 13 del d.lgs. 24/2023.**

6) *Durata dell'incarico* - La presente nomina viene conferita a decorrere dal e a tempo indeterminato, salva la facoltà di revoca esercitabile in qualsiasi momento dalla scrivente Società.

7) *Remunerazione*

Ipotesi titolo gratuito: Per il presente incarico non è previsto alcun compenso specifico oltre alla normale retribuzione mensile / annuale lorda contrattualmente prevista, rientrando l'adempimento del medesimo nell'ambito delle mansioni a Lei assegnate, conformemente al ruolo, alla qualifica ed al livello da Lei ricoperti.

Ipotesi a titolo oneroso: Per l'esecuzione del presente incarico viene previsto uno specifico compenso mensile pari a € lordi per n. 13 / 14 mensilità, denominato "indicare denominazione in cedolino paga". Si precisa che questo specifico compenso è causalmente collegato al presente incarico di gestore del canale di segnalazione interna e, pertanto, non sarà più corrisposto dal mese successivo a quello in cui Ella non svolgesse il predetto incarico per qualsiasi causa.

Come effettuare le segnalazioni



- in forma **scritta**, analogica o informatica (piattaforma on line).

ANAC ritiene che la posta elettronica ordinaria e la PEC non siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza.

- in forma **orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messagistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto che deve essere fissato entro un termine ragionevole.



Il canale interno per essere adeguato deve consentire la segnalazione **sia in forma scritta che orale**.



Segnalazione esterna

La gestione è demandata all'ANAC (Linee guida e Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne).

Può essere effettuata solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- lo strumento di **segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa;**
- la segnalazione interna sia stata **priva di esito o con esito negativo;**
- il segnalante abbia il **timore di ritorsioni** in caso di utilizzo del canale interno;
- la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Rendere di **pubblico dominio** informazioni sulle violazioni tramite **stampa** o **mezzi elettronici** o **mezzi di diffusione** in grado di raggiungere **un numero elevato di persone.**

È possibile farla, beneficiando della protezione riconosciuta dal decreto, quando il segnalante:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente una segnalazione esterna e **non è stato dato riscontro** nei termini previsti;
- ha **fondato motivo** di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese** per il pubblico interesse;
- 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 (rischio occultamento o distruzione prove o fondato motivo che chi ha ricevuto la segnalazione sia colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione).



Segnalazioni in base alla tipologia dei soggetti

SOGGETTI CON

- o almeno 50 dipendenti
- o dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nonché della sicurezza dei trasporti



segnalazioni interne, esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'autorità giudiziaria e contabile
su violazioni di cui dell'art. 2, nn. 3, 4, 5, 6



Con almeno 50 dip. e MOG

interne, esterne, divulgazioni pubbliche, denunce all'autorità giudiziaria e contabile

su violazioni di cui dell'art. 2, nn. 3, 4, 5, 6

SOGGETTI CON

meno di 50 dipendenti e MOG ex D.Lgs. 231/2001



segnalazioni solo interne

su violazioni dell'art. 2, n. 2 (disciplina del D.Lgs. 231/2001 o del MOG ex D.Lgs. 231/2001)



solo interne

su violazioni dell'art. 2, n. 2 (disciplina del D.Lgs. 231/2001 o del MOG ex D.Lgs. 231/2001)



La gestione delle segnalazioni - ricezione della segnalazione

POLICY WHISTLEBLOWING – forma scritta

5. Gestione della segnalazione

[...] Il ricevente rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro **sette giorni** dalla data di ricezione. L'avviso verrà inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato, la segnalazione verrà **archiviata**.

Le segnalazioni **anonime** [*Qualora la Società abbia deciso di prenderle in considerazione*] vengono registrate e ne viene conservata la documentazione.

[*Eventuale, nel caso di adozione della posta ordinaria come canale di segnalazione interno*]

La Società procederà all'**archiviazione** delle segnalazioni giunte per posta ordinaria attraverso idonei strumenti che consentano di garantire la riservatezza (es. all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

La gestione delle segnalazioni - ricezione della segnalazione

POLICY WHISTLEBLOWING – forma scritta

Segnalazioni anonime

[Qualora l'azienda decida di **non** prendere in considerazione segnalazioni anonime]

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

[Qualora l'azienda decida di prendere in considerazione segnalazioni anonime]

La Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

*La Società può scegliere se prendere o meno in considerazione le segnalazioni anonime. Secondo ANAC "le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, **laddove ne sia prevista la trattazione**. In tali casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie".*

Art. 16, comma 4 del D.lgs. 24/2023.



La gestione delle segnalazioni - ricezione della segnalazione

POLICY WHISTLEBLOWING – forma orale

La segnalazione effettuata **oralmente**
- nelle forme indicate nella presente Policy -
previo consenso della persona segnalante



è **documentata** a cura del gestore della segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Se viene utilizzata una **linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica registrata** come canale interno di ricevimento delle segnalazioni



le segnalazioni verranno **conservate** all'interno di dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto, oppure, in alternativa, si provvederà alla trascrizione integrale della segnalazione.

Nel caso di **incontro diretto** con il segnalante



si procederà alla **registrazione** dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione si redigerà dell'incontro apposito **verbale** che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.



La gestione delle segnalazioni – esame

POLICY WHISTLEBLOWING

Esame della segnalazione

Il ricevente dà seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza della legittimazione del segnalante e che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione della norma; segue la valutazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto.

All'esito della verifica preliminare:

- se non sussistono i presupposti si procede all'**archiviazione** della segnalazione, con motivazione delle ragioni;
- se sussistono i presupposti viene avviata l'**istruttoria**.



La gestione delle segnalazioni - istruttoria

POLICY WHISTLEBLOWING

Istruttoria

Il ricevente garantisce il corretto svolgimento dell'istruttoria attraverso:

- la **raccolta** di documenti e di informazioni;
- il **coinvolgimento** di soggetti esterni (nel caso in cui sia necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi) o di altre funzioni aziendali, che hanno l'obbligo di collaborare con il gestore della segnalazione;
- l'**audizione** di eventuali altri soggetti interni/esterni, ove necessario.

Si deve garantire:

- che non vengano identificati il segnalante e le persone coinvolte;
- la preparazione del gestore, il tracciamento e l'archiviazione;
- che anche i soggetti esterni coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza;
- che vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.



La gestione delle segnalazioni - riscontro

POLICY WHISTLEBLOWING

Riscontro al segnalante

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il ricevente fornisce riscontro in merito alla segnalazione, comunicando alternativamente:

- **l'archiviazione**, fornendo le ragioni della decisione, oppure
- la **fondatezza** della segnalazione e l'invio ai competenti organi interni competenti per i relativi seguiti, oppure
- **l'attività svolta e ancora da svolgere** (nel caso di segnalazioni che comportino, ai fini delle verifiche, un'attività di accertamento di maggior tempo) e le eventuali misure adottate (provvedimenti adottati o rinvio all'Autorità competente).

Al termine dell'istruttoria, è preferibile comunicarne l'esito al segnalante

Aspetti giuslavoristici e misure di protezione

L'informativa sindacale

Art. 4: «i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacale di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81 del 2015 attivano ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione.....»:

✓ **Destinatari**

✓ **Funzione**

✓ **Modalità**



OGGETTO: IMPLEMENTAZIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DI ... - COMUNICAZIONE ALLE OO.SS. [oppure ALLE RSU o ALLE RSA] AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DEL D.LGS. N.24/2023

Con la presente comunichiamo che la Società ha intrapreso l'adeguamento della propria organizzazione aziendale alle disposizioni del D.lgs. n.24/2023 in materia di protezione delle persone segnalanti (**whistleblowing**). Il Decreto ha previsto per le società l'istituzione di un canale interno, che permetta di segnalare illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (concernenti, ad esempio, i 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 etc.), oltre ad atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, riguardanti il mercato interno e che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni negli atti dell'Unione dei settori citati nonché, ove adottate, le misure di organizzazione interne ai sensi del D.lgs. n.231/2001.

Tali segnalazioni potranno essere inoltrate da diverse tipologie di soggetti (tra cui i dipendenti, collaboratori e fornitori), i quali saranno protetti da ogni possibile forma di ritorsione e ne sarà tutelata la riservatezza.

La Società, nell'ottica di massima cautela e salvaguardia dei diritti dei propri lavoratori e dei propri stakeholder, ha quindi valutato diverse soluzioni tecniche per la costruzione del canale di segnalazione interna, orientandosi per l'adozione di: [Fornire specificazioni del canale interno].

La Società, sempre in conformità al decreto, ha inoltre vagliato l'adeguatezza della propria scelta dal punto di vista privacy eseguendo una valutazione di impatto per il trattamento dei dati, con il supporto del Responsabile della Protezione dei Dati. Tale valutazione ha portato ad escludere la presenza di un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate.

La gestione del canale sarà affidata ad un soggetto interno nominato dalla Società, in grado di assicurare i profili di professionalità, autonomia e indipendenza nel trattamento delle segnalazioni.

Quanto sopra verrà **quindi riportato in apposita policy interna, con documento di cui verrà data opportuna evidenza a tutti i dipendenti ed ai terzi potenziali segnalatori.** Tale policy resta soggetta a periodica revisione da parte della Società.

Vi chiediamo, entro 15 giorni dal ricevimento della presente comunicazione, di inoltrarci, a mezzo PEC al seguente indirizzo ...@pec..., vostre motivate osservazioni in merito. In mancanza si procederà senza ulteriore indugio con la definitiva adozione delle misure organizzative sopra indicate al fine di una loro tempestiva implementazione.

Distinti saluti

[Il presente modello può venir utilizzato in sostituzione, od a completamento, della comunicazione di cui al precedente modello n.5, venendo a provarsi che l'azienda ha in tal modo assolto agli impegni di cui all'art.4, comma 1, del D.lgs. n.24/2023 nei confronti delle organizzazioni sindacali e lì dove chiaramente presenti in azienda le RSU.]

VERBALE DI RIUNIONE

Oggi ... presso la sede della ... (di seguito la "Società"), in ..., si sono incontrati:

- la società ... nella persona di ... [Riportare l'elenco di coloro che partecipano all'incontro], con l'assistenza di ... [Riportare i dati del funzionario dell'Associazione industriale che assiste l'azienda]
- le RSA o le RSU (*Eventualmente*: assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria....., in persona di.....)] ovvero le organizzazioni sindacali territoriali di categoria....., in persona di..... [Riportare l'elenco di coloro che partecipano all'incontro];

premessi che:

.....

tutto ciò premesso,

le parti, ai fini di dare applicazione alla previsione normativa e in coerenza con quanto precisato da ANAC nelle proprie linee guida, si sono quindi incontrate in data odierna, consentendo in tal modo alla Società di fornire alle RSU adeguata informativa sul canale di segnalazione implementato e sulle relative policy. In particolare, venendo consegnata alle RSU copia della "Policy whistleblowing" viene data evidenza:

- di coloro che hanno titolo per la segnalazione di una violazione o anche solo di una condotta sospetta, da individuarsi in tutto il personale del gruppo ed in coloro che, quali lavoratori autonomi/professionisti, prestano la loro attività a favore della Società
- delle caratteristiche del canale interno di segnalazione e delle procedure previste [*Eventuale*: ..., anche con riferimento a eventuali segnalazioni anonime], unitamente alle regole di verifica della segnalazione e di riscontro che viene assicurata al segnalante;

Sistema di protezione – Condizioni per la protezione (art. 16)

Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti **condizioni**:

a) **al momento della segnalazione** o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, **la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni** sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero **vere** e rientrassero **nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1**;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata **effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II**.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.



Sistema di protezione – Condizioni per la protezione (art. 16)

Si perdono le tutele ed è **irrogata una sanzione disciplinare** se è **accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia** o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile **ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.**



Sistema di protezione – Soggetti tutelati (art. 3)

SEGNALANTE E:

- ✓ Facilitatore
- ✓ Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e ad esso legate stabile legame affettivo o parentela entro il quarto grado
- ✓ Colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- ✓ Enti di proprietà o presso i quali lavorano

Sistema di protezione – Divieto di ritorsione (art. 17)

Gli enti e le persone di cui all'art. 3 non possono subire alcuna ritorsione



Sistema di protezione – Definizione di ritorsione (art. 2)

Qualsiasi comportamento.....posto in essere in ragione della segnalazione.....che provoca o può provocare al segnalante ...un danno ingiusto



Sistema di protezione – Divieto di ritorsione le esemplificazioni (art. 17)

a) **il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti**; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il **cambiamento del luogo di lavoro**, la riduzione dello stipendio, **la modifica dell'orario di lavoro**; d) **la sospensione della formazione** o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le **referenze negative**; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) **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**; l) **il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine**; m) 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; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



Sistema di protezione – Divieto di ritorsione (art. 17)

Solo a **favore del segnalante** il comportamento «**si presume**» ritorsivo:

spetta al soggetto che pone in essere il **comportamento**
provare che lo stesso **non** è in alcun modo **collegato alla segnalazione**



Sistema di protezione – Protezione dalle ritorsioni (art. 19)

I «**PROTETTORI**»:

✓ **ANAC** per la sanzione amministrativa contro la ritorsione

✓ **AUTORITA' GIUDIZIARIA** per le misure di tutela del «segnalante»

Sistema di protezione – Protezione dalle ritorsioni (art. 19)

✓ Segnalazione ad ANAC

✓ ANAC informa ITL

✓ ANAC in fase pre istruttoria valuta ammissibilità

✓ Se ritiene ammissibile avvia istruttoria con eventuale supporto ITL

Conclusione istruttoria:

Archiviazione del procedimento per mancanza dei presupposti

o

Sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 Euro



Sistema di protezione – Protezione dalle ritorsioni (art. 19)

- ✓ **Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli.**
- ✓ Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
- ✓ **L'autorità giudiziaria** adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il **risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.**



Adeguamento dei sistemi disciplinari

- ✓ **Gli enti che adottano il modello 231 «devono» prevedere all'interno dello stesso il divieto di ritorsione, il relativo sistema disciplinare e prevedere sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili per le condotte per le quali è prevista l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie**
- ✓ **è irrogata una sanzione disciplinare se è accertata, anche con sentenza di primo grado , la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o la responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave**
- ✓ **Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti (art. 7 L. 300)**

Rinunce e transazioni (art. 22)

Art. 22 – Le **rinunce e le transazioni** che hanno per oggetto diritti e tutele del decreto **non sono valide**, salvo che siano effettuate nell'ambito di una conciliazione (intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412 ter e 412 quater del codice di procedura civile)



Obbligo di riservatezza (art. 12)

L'identità del segnalante (come del facilitatore, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione), il **contenuto** e la relativa **documentazione** possono essere **rivelati SOLO** alle persone competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione – salvo espresso consenso del segnalante.

✗ L'identità del SEGNALANTE **non** può essere rivelata

nel proc. penale	in quanto coperta dal segreto ex art. 329 c.p.p. «Gli atti di indagine ... sono coperti dal segreto	<i>fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari</i>
avanti la Corte dei Conti		fino alla fine dell'istruttoria
nel proc. disciplinare	se la contestazione si fonda su	accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa

✓ L'identità del SEGNALANTE può essere rivelata

nel proc. disciplinare se la contestazione si fonda su sulla segnalazione	Solo se <ul style="list-style-type: none">• c'è il consenso del segnalante alla rivelazione• l'identità del segnalante è indispensabile alla difesa• vi è l'avviso per iscritto delle ragioni della rivelazione
nelle segnalazioni interne ed esterne	

Se non v'è consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento (non verrà avviato o proseguito se non vi sono altri elementi su cui fondare la contestazione)

Obbligo di riservatezza (art. 12)

Per l'identità delle PERSONE COINVOLTE O MENZIONATE



nel procedimento avviato con la segnalazione

c'è dovere di riservatezza



nei procedimenti avviati avanti alle Autorità giudiziarie

non c'è dovere di riservatezza

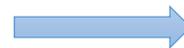
Ulteriori tutele:

- preferire la gestione informatizzata delle informazioni, anche mediante crittografia;
- divieto di chiedere l'accesso ai documenti
- rispettare norme sulla protezione dei dati personali, anche quando la segnalazione perviene con modalità diverse da quelle previste e/o a personale diverso da quello autorizzato al trattamento

La persona coinvolta può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Sanzioni per la violazione:

ANAC: Sanz. amministrativa pecuniaria



Da 10.000 a 50.000 e.



Limitazioni di responsabilità (art. 20)

L'ente o il segnalante **non è punibile** (nemmeno sotto il profilo civile e amministrativo) qualora



azioni	rivelazione o diffusione di informazioni su violazioni
oggetto	<ul style="list-style-type: none">- coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali),- o relative alla tutela del diritto d'autore- o alla protezione dei dati personali- o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata
condizioni	<ul style="list-style-type: none">al momento della rivelazione o diffusione- vi fossero <u>fondati motivi</u> per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse <u>necessaria</u> per svelare la violazione- e la segnalazione ... è stata effettuata secondo le condizioni previste per la protezione del segnalante (art. 16)



Salvo che il fatto costituisca reato, la responsabilità **non** sussiste per **l'acquisizione e l'accesso** alle informazioni



È responsabile per atti non collegati alla segnalazione, denuncia o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione

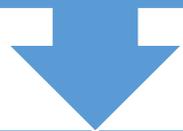


Il trattamento dei dati personali (art. 13)

La ricezione e gestione delle segnalazioni interne comporta un trattamento di dati personali, trattamento che deve avvenire nel rispetto del Regolamento (UE) 679/2016 (cd. GDPR) e del d.lgs. 196/2006 (cd. codice privacy).



Gli enti che attivano il canale sono i **titolari del trattamento** (eventuale contitolarità).



I dati **manifestamente** non utili non vanno raccolti o vanno cancellati immediatamente.

- ai segnalanti e alle persone coinvolte va data una **idonea informativa**;
- se ci sono soggetti esterni (es. fornitore piattaforma)  nomina come **responsabili del trattamento** ex art. 28 del GDPR;
- le persone fisiche preposte alle ricezione e/o gestione delle segnalazioni  devono essere **espressamente autorizzate al trattamento** e previamente istruite in tal senso;
- è necessario definire il modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi, sulla base di una **valutazione d'impatto della protezione dei dati**.



Elementi dell'informativa

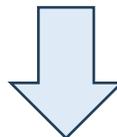
- ❑ **Titolare del trattamento e DPO (*solo se nominato*)**
- ❑ **Categorie di dati personali trattati:** dati personali comuni, dati personali “particolari”, dati personali “giudiziari”
- ❑ **Finalità di trattamento:** al fine di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti e attività connesse.
- ❑ **Basi giuridiche del trattamento dei dati personali:**
 - **adempimento ad un obbligo legale** a cui è soggetto il Titolare del trattamento;
 - **specifico e libero consenso al soggetto segnalante** laddove si ravveda la **necessità di disvelarne l'identità;**
 - **legittimo interesse del Titolare** quanto alla finalità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria.
- ❑ **Natura del conferimento dei dati personali:** opzionale, attesa la possibilità di inoltrare alla Società anche segnalazioni anonime ovvero qualora la Policy non contempli segnalazioni anonime obbligatorio .
- ❑ **modalità di trattamento:** verrà effettuato dai soggetti “**incaricati-autorizzati**” dalla Società e sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e in modalità analogiche e/o informatiche/telematiche [...]
- ❑ **periodo di conservazione dei dati personali:** per il tempo necessario al trattamento e comunque per un periodo non eccedente cinque anni dalla data delle comunicazioni dei relativi esiti finali.
- ❑ **ambiti di comunicazione e trasferimento dei dati personali**
- ❑ **diritti dell'interessato:** potranno venire limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-*undecies* del D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice *privacy*”, come modificato dal D. lgs. n. 101/2018), per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo alla riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti.

Sanzioni

Le sanzioni (art. 21)

Salvi gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al **responsabile** le seguenti sanzioni **amministrative pecuniarie**, in caso di:

- **ritorsioni** (resp.: chi ha adottato, suggerito o proposto l'atto ritorsivo)
- **ostacolo** o tentativo di ostacolo alla segnalazione (resp.: il gestore)
- violazione dell'obbligo di **riservatezza** (resp.: il gestore) – salve le sanzioni applicabili dal Garante Privacy



- omessa predisposizione dei **canali di segnalazione o di procedure** per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (resp.: l'organo di indirizzo)
- adozione di **procedure non conformi** (resp.: l'organo di indirizzo)
- mancato svolgimento dell'attività di **verifica e analisi** delle segnalazioni (resp.: il gestore)

da 10.000 a 50.000 euro

In caso di accertamento – anche con sent. di primo grado - della responsabilità civile del **segnalante** per i reati di diffamazione o calunnia, a titolo di dolo o colpa grave, salvo che lo stesso sia stato condannato - anche in primo grado - per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria



da 500 a 2.500 euro

Per le aziende che adottano il MOG, vanno previste le sanzioni per i responsabili di tali illeciti

Le abrogazioni (art. 23)

Sono abrogate:

- (Settore pubblico) art. 54 bis D.lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)
- Art. 6, co. 2 ter e 2 quater D. lgs. 231/2001
 - 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)*
 - 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)*
- Art. 3 l. 179/2017 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.



Grazie

Area Diritto d'Impresa

Per quesiti: dirittodimpresa@confindustriavenest.it