

## Novità legislativa

### WHISTLEBLOWING: IN GAZZETTA IL D. Lgs. 24/2023 DI ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA EUROPEA

Cosa cambia per gli enti e per i segnalanti e alla luce dell'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, avente ad oggetto 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". Il provvedimento *de quo*, che ha conquistato il parere favorevole del Garante per la Protezione dei Dati Personali e delle competenti Commissioni Parlamentari, è foriero di importanti novità nel panorama normativo italiano, dove la disciplina vigente in materia di *whistleblowing* è riconducibile alla L. 30 novembre 2017, n. 179. Quest'ultima ha infatti dettato specifiche disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità apprese nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico (modificando l'art. 54 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in precedenza introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190), nonché privato (prevedendo, tramite l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che gli enti privati che scelgono di dotarsi di un modello ex D.Lgs. 231/2001 debbano predisporre meccanismi di tutela *ad hoc* per i segnalanti).

**Quali, dunque, le novità più rilevanti introdotte dal Decreto Legislativo in esame?**

#### 1. Estensione dell'ambito di applicazione soggettivo della disciplina vigente.

#### a) Dal lato degli enti

Il cambiamento più significativo riguarda il settore privato, dove, finora, le sole realtà sottoposte ad obblighi inerenti al sistema di segnalazione e di tutela dei *whistleblowers* sono stati gli Enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

**Il Decreto Legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 rompe il binomio *Whistleblowing* e normativa 231**, riconducendo l'esigenza di protezione dei whistleblower, alternativamente, all'avvenuta adozione di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o ad una soglia dimensionale dell'ente.

Invero, l'**art. 3, commi 1 e 2**, ricomprende fra gli enti destinatari delle nuove misure (salvi alcuni limiti e precisazioni): tutti gli enti pubblici e tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti<sup>1</sup>, nonché gli Enti che, indipendentemente dal numero di dipendenti, operano in peculiari campi (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo), a prescindere dall'adozione di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

#### b) Dal lato dei segnalanti

Con il recepimento della Direttiva, viene altresì **ampliata la categoria dei whistleblower**, nella quale vengono fatti rientrare (cfr. **art 3, commi 3 e 5**) non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o

<sup>1</sup> Ai sensi della definizione di cui alla lett. q) del comma 1 dell'art 2, il riferimento va inteso agli enti che abbiano

impiegato nell'ultimo anno una media di cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

vigilanza di un'impresa; i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione); i colleghi, i parenti dei *whistleblowers* e persino gli enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## 2. Estensione dell'ambito di applicazione oggettivo della disciplina vigente.

L'ampliamento dei confini soggettivi della disciplina corrente, perlomeno per quanto concerne il settore privato, genera un **significativo impatto sull'oggetto della segnalazione**, che – evidentemente – non sarà più limitata a circostanze o informazioni rilevanti rispetto al Modello Organizzativo, bensì estesa ad altre notizie, certamente più eterogenee.

Sotto tale profilo, vale la pena evidenziare che le violazioni contemplate nel nuovo Decreto Legislativo attengono ad una variegata rosa di settori, enucleati all'**art. 2**, fra i quali rientrano in particolare: quello degli appalti pubblici; della tutela dell'ambiente; della tutela della vita privata e protezione dei dati personali; della sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

## 3. Implementazione del sistema di segnalazione.

### a) Canali di segnalazione sia interni che esterni

La nuova disciplina, oltre a fissare l'obbligo per gli enti - pubblici o privati - di attivare un **canale di segnalazione interno** (**artt. 4 e 5**), ne istituisce uno **esterno** (**artt. dal 7 all'11**), costituito dall' ANAC, cui il segnalante può scegliere di ricorrere se, a titolo esemplificativo, lo strumento di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa; ha già presentato una segnalazione interna che non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo; ha il fondato timore di ritorsioni in caso di utilizzo del canale interno.

### b) Inedita gestione delle segnalazioni

Tra le novità, spicca anche un'**efficace disciplina delle modalità di gestione della segnalazione**.

Si mette in luce, nello specifico:

. che il segnalante, sussistendo le condizioni esposte nel precedente paragrafo, è libero di scegliere quale tipologia di canale utilizzare, nonché la modalità di presentazione della segnalazione: scritta, anche a mezzo informatico; oppure orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta, mediante incontro diretto (**artt. 4 co. 3 e 7 co. 2**);

. le figure deputate alla gestione del canale devono sempre assicurare:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (**artt. 4 co. 1 e 7 co. 1; art. 12**);

- l'invio di un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; un riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento; la messa a disposizione di informazioni chiare sulla procedura di segnalazione, se possibile sul sito internet di riferimento del canale (**artt. 5 e 8 co. 1**);

- la conservazione delle segnalazioni e della relativa documentazione soltanto per il tempo necessario al trattamento delle informazioni acquisite e, comunque, non oltre cinque giorni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura (**art. 14 co. 1**).

**La vera novità** è però condensata nell'**art. 15**,

che introduce un terzo canale di segnalazione - quello **della divulgazione pubblica**: potrà beneficiare delle tutele previste anche chi effettua una segnalazione tramite divulgazione pubblica, a patto che sia stato preliminarmente utilizzato il canale interno o esterno ma non vi sia stata una risposta appropriata, o che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione/inefficacia di quei sistemi.

Si ha, dunque, un'ulteriore valorizzazione – *ex ante* – della figura del segnalante, al quale viene riconosciuta la possibilità di utilizzare un metodo comunicativo di ampia risonanza che, chiaramente, comporta per le imprese la necessità di imparare a gestire “su più ampia scala” l'impatto reputazionale che potrebbe scaturire da una segnalazione.

#### 4. Rafforzamento del ruolo garantistico dell'ANAC.

In ordine alle **misure di protezione** a favore dei *whistleblowers*, il nuovo Decreto rafforza il ruolo garantistico dell'ANAC, alla quale vengono attribuite precise funzioni e nuovi poteri; significativamente:

- l'**art. 18** prevede l'istituzione presso l'ANAC dell'elenco degli enti del terzo settore che forniscono misure di sostegno a favore dei segnalanti;
- l'**art. 19** dispone che, al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per accertare le ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- l'**art. 21** stabilisce che l'ANAC sarà l'autorità deputata a sanzionare le violazioni della nuova normativa, tramite l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie che vanno a) da 10.000 a 50.000 euro nel caso, ad esempio, sia accertata una ritorsione o sia violato l'obbligo di riservatezza, nonché nell'ipotesi in cui si appuri che non sono stati istituiti canali di segnalazione o che non è stata svolta l'attività di verifica delle segnalazioni ricevute; b) da 500 a 2.500 euro nell'ipotesi in cui venga accertata la penale responsabilità del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia.

#### **Entrata in vigore della disciplina**

**Le nuove misure avranno effetto a partire dal luglio 2023**, eccetto che per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati fino a 249, per i quali le disposizioni del Decreto avranno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 (**art. 24**).

#### **Considerazioni finali**

In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina, tutte le Società, sia per ragioni dimensionali che in relazione alle attività svolte ovvero, ancora, alla luce dell'avvenuta adozione di un Modello Organizzativo, saranno quindi inevitabilmente tenute ad aggiornare i propri programmi di compliance e/o Modelli 231: diverrà essenziale **valutare l'adeguatezza**

**dei sistemi di segnalazione già implementati (o dotarsene per la prima volta)**, così come assicurarsi di aver strutturato presidi che permettano di poter verificare le allegazioni oggetto delle segnalazioni ricevute con il dovuto grado di diligenza e tempestività.

#### **ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:**

avv. Selene Sontacchi  
+39 0461 23100 – 260200 - 261977  
[ss@slm.tn.it](mailto:ss@slm.tn.it)

#### **DISCLAIMER**

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle ([newsletter@slm.tn.it](mailto:newsletter@slm.tn.it)). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale. Per visionare il testo integrale dell'informativa privacy aggiornata (ex art. 13 Regolamento UE 679/2016) ed aggiornare i tuoi dati accedi al link: <https://slm.tn.it/notizie/newsletter>.

#### **CANCELLAZIONE DEL SERVIZIO**

Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro o comunque intendesse revocare il consenso prestato al trattamento può in ogni momento cliccare sul link "**Annulla iscrizione**", presente in calce ad ogni e-mail inviata, e seguire le istruzioni che verranno presentate. In alternativa, per chiedere la cancellazione e/o per segnalare eventuali problemi tecnici, è sempre anche possibile scrivere, senza particolari formalità, un'e-mail a: [segreteria@slm.tn.it](mailto:segreteria@slm.tn.it).