



Newsletter
Ottobre 2023

IL DECRETO “WHISTLEBLOWING”

Know how in pillole

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto (whistleblower), tutte le Organizzazioni pubbliche e private sono obbligate a realizzare un canale interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti e di situazioni a rischio (whistleblowing).

Sullo stesso argomento, ISO ha pubblicato la norma 37002:2021 “Whistleblowing management systems — Guidelines”, una linea guida per la predisposizione, la gestione, la valutazione, il mantenimento ed il miglioramento di un sistema di gestione per il whistleblowing all'interno di un'Organizzazione.

La norma, oltre a consentire all'organizzazione di identificare e affrontare gli illeciti il prima possibile, supporta le aziende nel dimostrare pratiche di governance sane ed etiche alla società, ai mercati, alle autorità di regolamentazione e alle parti interessate e contribuisce a consolidare pratiche di buon governo e trasparenza all'interno dell'Organizzazione.

SOGGETTI DESTINATARI DELLA NUOVA DISCIPLINA:

- **soggetti del settore pubblico** (ad es. le amministrazioni pubbliche individuate dall'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001; le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; gli enti pubblici economici; gli organismi di diritto pubblico previsti dal Codice degli Appalti; i concessionari di pubblico servizio; le società a controllo pubblico; le società in house)
- **soggetti del settore privato che:**
 - o hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - o operano nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati;
 - o hanno adottato i Modelli Organizzativi del D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

IL SEGNALANTE (“WHISTLEBLOWER”):

Sono legittimate a segnalare, e quindi tutelate dal Decreto, le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;
- liberi professionisti e i consulenti;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;



- gli ex dipendenti, i lavoratori in prova e coloro che sono in corso di selezione o comunque in una fase precontrattuale.

inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, ossia colleghi, parenti o affetti stabili del soggetto che ha segnalato.

OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

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 D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi previsti dal medesimo decreto;
- Illeciti che rientrano nell’ambito della normativa europea o nazionale in una serie di ambiti, tra cui appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza e conformità dei prodotti, ecc.;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

COME ADEGUARSI AL DECRETO

Le Organizzazioni interessate dalla nuova normativa dovranno:

- Creare appositi canali di segnalazione per consentire di inviare segnalazioni scritte (tramite software che prevedono la crittografia dei dati) o orali (in presenza, tramite un sistema di segreteria). Sono previste tre differenti modalità per effettuare una segnalazione:
 1. attraverso un “**canale di segnalazione interno**” istituito dall’Ente, che deve essere idoneo a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
 2. attraverso un “**canale di segnalazione esterno**”, gestito dall’ANAC, l’Autorità Nazionale Anti Corruzione a cui far ricorso quando ricorra una delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing (ad es. qualora il canale interno non sia stato istituito o attivato o comunque non sia conforme ai requisiti normativi);
 3. attraverso “**divulgazione pubblica**”, ossia mediante stampa o altri mezzi di diffusione o elettronici;
- predisporre apposite procedure in materia di effettuazione e gestione delle segnalazioni, da pubblicare sul canale di segnalazione interno e sul sito internet e informare con chiarezza i potenziali segnalanti circa le procedure e i presupposti per le segnalazioni
- mantenere la riservatezza dell’identità del segnalante, salvo esplicito consenso, e assicurare che ogni trattamento dei dati personali venga effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (“Regolamento”) e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice Privacy”) il che comporta la esecuzione di una “valutazione di impatto ai sensi del GDPR” e la sua formalizzazione tramite un apposito documento (DPIA);



- documentare anche le segnalazioni orali e quelle effettuate nel corso degli incontri, assicurando in ogni caso la conservazione della documentazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni;
- evitare atti ritorsivi (ad esempio, licenziamento, demansionamento, trasferimento di sede, ecc.) anche nei confronti di fornitori e appaltatori (ad es., conclusione anticipata o annullamento di un contratto di fornitura).

TERMINI DI ATTUAZIONE

- l'obbligo è entrato in vigore il **15 luglio 2023** per le Organizzazioni con più di 250 dipendenti;
- **17 dicembre 2023** per le Organizzazioni che impiegano tra i 50 e i 249 dipendenti, per quelle che impiegano meno di 50 dipendenti che hanno adottato il Modello 231/01 o che operano in specifici settori definiti dal Decreto.

SANZIONI APPLICABILI

L'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) potrà applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro all'Organizzazione in cui si riscontrano:

- comportamenti ritorsivi o che hanno ostacolato la segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione interna;
- mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando 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, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro.

Il Gruppo Medilabor può fornirVi tutto il supporto necessario per ottemperare correttamente a questo obbligo normativo. Vi invitiamo a valutare attentamente la situazione della Vostra Organizzazione e a contattarci per ogni chiarimento e supporto.

Roberto De Pari
Direttore Q.Team TECSE Srl
Via Curioni, 14 - 21013 Gallarate (VA)
roberto.depari@qteامتecse.it - www.gruppomedilabor.com
Tel. 0331.781670 / Int. 627