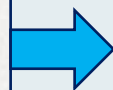
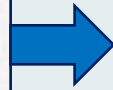



LA NUOVA DISCIPLINA *WHISTLEBLOWING* EX D.LGS. 24/2023

**PROF. DOTT. CARLO RAVAZZIN
PRESIDENTE COMMISSIONE «RESPONSABILITÀ DEGLI
ENTI EX D.LGS. 231/2001» ODCEC ROMA**

Il D.lgs. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023:

-  **da un punto di vista oggettivo, si applica a violazioni o presunte violazioni delle normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo;**
-  **è entrato in vigore dal 15 luglio 2023 – per le imprese che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023;**
-  **disciplina la protezione delle persone (*whistleblower*) che segnalino le predette violazioni.**

NECESSITÀ DI ADEGUAMENTO ALLA NUOVA DISCIPLINA

L'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023 comporta, per le imprese, la necessità di adeguare il proprio sistema «*compliance*» a tale disciplina, inserendo nel Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001, la previsione di un canale di segnalazione interna dedicato alla «nuova» segnalazione, affidato

“a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione” o ad “un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”.

FONTI CONSIDERATE AI FINI DELL'APPROFONDIMENTO DELLA NUOVA DISCIPLINA «WHISTLEBLOWING»

- **Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;**
- **Successivi chiarimenti-Linee Guida e decisioni de:**
 - ❖ **I'A.N.A.C.;**
 - ❖ **Confindustria;**
 - ❖ **Autorità Garante Privacy;**
 - ❖ **Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (Documento di Ricerca «Nuova disciplina del *whistleblowing* e impatto sul d.lgs. 231/2001»)**

SEGNALAZIONE *EX* D.LGS. 24/2023 IN IMPRESE DEL SETTORE PRIVATO

SEGNALAZIONE	
CHI	Dipendenti, volontari o tirocinanti, anche non retribuiti, lavoratori autonomi collaboratori, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di mero fatto
QUANDO	PRIMA dell'inizio del rapporto di lavoro (selezione/fase precontrattuale/periodo di prova) DURANTE SUCCESSIVAMENTE
COME	Canale interno informatico crittografato e in forma orale/di persona
PERCHÉ	Divieto di atti ritorsivi, quali licenziamento, sospensione, retrocessione di grado/mancata promozione, mutamento di funzioni, luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, emissione di note di merito o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, intimidazioni, condotte moleste o discriminatorie, mancato rinnovo/risoluzione anticipata del rapporto, causazione di pregiudizio reputazionale, mediante l'utilizzo di social media, od economico-finanziario, con procurata perdita di opportunità economiche/redditi, annullamento di licenze o permessi, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

INPUT DI ADEGUAMENTO ALLA NUOVA DISCIPLINA: IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La nuova disciplina prevede, anzitutto, l'istituzione di un canale di segnalazione interno all'ente, che deve rispettare i requisiti dettati dal D.lgs. 24/2023 e delle Linee Guida rilevanti.

Tanto premesso, pare imprescindibile che, parallelamente alla definizione del canale di segnalazione interno, del medesimo debba dare atto sia la Parte Generale del Modello 231 sia una specifica Policy-procedura aziendale, in cui siano descritti i presupposti e le modalità di funzionamento del canale.

IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE - 1

CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE CHE IL CANALE INTERNO DEVE ADEGUATAMENTE PROCESSARE

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, è necessario che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, nonché le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui vengono attribuite le condotte oggetto della segnalazione.

IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE - 2

CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE CHE IL CANALE INTERNO DEVE ADEGUATAMENTE PROCESSARE

Non sono invece ammesse (e, dunque, la Policy aziendale dovrebbe dare atto della non ammissione di) segnalazioni:

- 1. con contenuti offensivi o comunque legate a un interesse personale del segnalante, o comunque connesse a rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti a rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente);**
- 2. in materia di sicurezza e difesa nazionale;**
- 3. relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (a titolo esemplificativo, servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).**

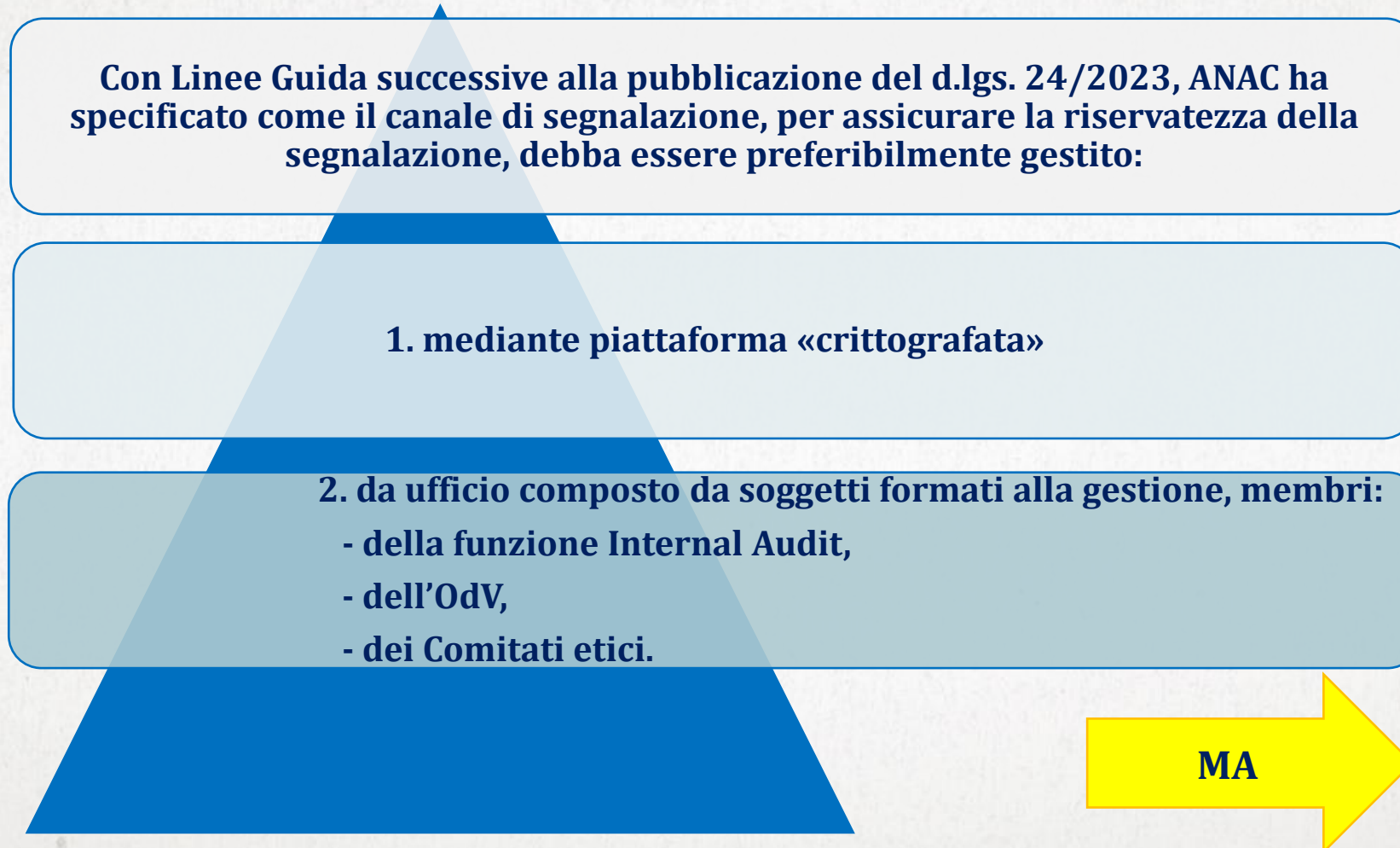
Caratteristiche-garanzie del nuovo sistema di segnalazione

Riservatezza del Segnalante, che deve essere assicurata dall'organo responsabile della gestione della segnalazione, che deve essere

«una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione» o ad «un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato»

Tutela il Segnalante da atti ritorsivi, quali:
licenziamento, sospensione, retrocessione di grado/mancata promozione, mutamento di funzioni, luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, emissione di note di merito o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, intimidazioni, condotte moleste o discriminatorie, mancato rinnovo/risoluzione anticipata del rapporto, causazione di pregiudizio reputazionale, mediante l'utilizzo di social media, od economico-finanziario, con procurata perdita di opportunità economiche/redditi, annullamento licenze o permessi, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

LINEE GUIDA ANAC SULLE CARATTERISTICHE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO - 1



LINEE GUIDA ANAC SULLE CARATTERISTICHE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO - 2

Non è in assoluto escluso che il canale di segnalazione possa essere gestito anche con modalità diverse dalla crittografia, avendo le Linee Guida A.N.A.C. fatto riferimento alla necessità che il canale di segnalazione sia:

**Espressamente
previsto
all'interno del
MOG**

**Idoneo a
garantire la
riservatezza**

**«anche tramite
strumenti di
crittografia» ove
siano utilizzati
strumenti
informatici**

QUINDI

LINEE GUIDA ANAC SULLE CARATTERISTICHE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO - 3



LINEE GUIDA ANAC SULLE CARATTERISTICHE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO - 4

Per pronto riscontro, si riporta di seguito il passaggio rilevante delle Linee Guida dedicato alla possibilità di utilizzo di canali e tecniche tradizionali (pec o plico postale):

1

ove si opti per l'utilizzo di

“canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa”

2

avuto riguardo all'inoltro

“Ad esempio, a tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” al gestore della segnalazione (ad es. “riservata al RPCT”).”

CONFINDUSTRIA SULL'OPZIONE DELLA PIATTAFORMA O DELLA MODALITÀ CARTACEA

In merito alla alternatività della scelta per la modalità di gestione mediante piattaforma on-line o mediante modalità analogica/cartacea, il documento Nuova disciplina «Whistleblowing» – «Guida operativa per gli enti privati» di Confindustria, pubblicata il 27 ottobre 2023, è precisato:

«La scelta tra la piattaforma on-line e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate. In questo contesto, andrà ovviamente considerato anche lo sforzo organizzativo ed economico che l'impresa intende affrontare per dotarsi di una piattaforma on-line, considerazione che potrebbe suggerire, specie per le imprese di minori dimensioni e in fase di prima applicazione, di optare per la soluzione della posta cartacea»

CONFINDUSTRIA SULL'OPZIONE DELLA GESTIONE ORALE MEDIANTE LINEA TELEFONICA O SISTEMA DI MESSAGGISTICA VOCALE

In merito all'individuazione del canale di gestione della segnalazione, la Guida Operativa evidenzia come, in caso di canale in forma orale mediante utilizzo di linea telefonica o sistema di messaggistica vocale:

«Nel caso di utilizzo di una linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione deve conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Contrariamente, nel caso si utilizzino linee telefoniche non registrate, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante»

CONFINDUSTRIA SULLA GESTIONE IN FORMA ORALE MEDIANTE INCONTRO DIRETTO

In merito all'individuazione del canale di gestione della segnalazione in forma orale mediante incontro diretto, Confindustria evidenzia:

1. l'importanza di garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (10/15 giorni) nonché come
2. sia *«sempre consigliabile procedere – previo consenso della persona segnalante – alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto»* oltre che alla verbalizzazione della medesima, sottoscritta dal e fornita in copia al segnalante.

FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Fase 1

Valutazione di ammissibilità ed inoltro avviso di ricevimento entro 7 giorni

N.B.:

Nella Policy dovrebbe essere specificata la necessità di indicare un recapito (preferibilmente non aziendale) per essere ricontattati: la segnalazione non corredata da tale indicazione dovrebbe essere espressamente qualificata «non gestibile»!

Fase 2

Avvio dell'istruttoria interna volta ad accertare l'effettiva ricorrenza dei presupposti della segnalazione (disamina documentazione, audizione persone potenzialmente informate)

N.B.:

Nella Policy deve essere specificato come, in caso di coinvolgimento di soggetti terzi al fine della conduzione dell'istruttoria, sia garantito il totale anonimato al segnalante, mediante oscuramento dei relativi riferimenti!

Fase 3

Riscontro

(comunicazione al segnalante rispetto al seguito che si è dato o si intende dare alla segnalazione) anche interlocutorio, entro 3 mesi

0

Archiviazione

SPECIFICAZIONI DI CONFINDUSTRIA RISPETTO AL TERMINE TRIMESTRALE

Nella Guida Operativa del 27 ottobre 2023 (di seguito «GO» Confindustria) in ordine al termine trimestrale, è approfondito
«considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore [...] si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata» ed aggiunto che, in caso di comunicazione interlocutoria, debba seguire successiva comunicazione definitiva.

MISURE DI SOSTEGNO CHE DEVONO ESSERE APPRESTATE DALL'ENTE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE E LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

L'ente deve esplicitare nella Policy:

- 1. di apprestare al segnalante misure di supporto consistenti in: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni;**
- 2. le limitazioni di responsabilità del segnalante che, avuto riguardo alla segnalazione, non potrà esser chiamato a rispondere né penalmente né in sede civile ed amministrativa di:**
 - rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);**
 - rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);**
 - rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);**
 - violazione de doveri di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);**
 - violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;**
 - violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;**
 - rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata;**
- 3. rispetto della disciplina Privacy.**

POSSIBILITÀ DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Per completezza, si evidenzia (ed è anche segnalato nel testo della Policy) come sia possibile, per l'effettuazione della segnalazione, ricorrere a canali di segnalazione esterni (divulgazione pubblica-denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile-A.N.A.C.)

Come specificato da A.N.A.C. <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, la possibilità di segnalazione all'A.N.A.C. è residuale, potendo il soggetto legittimato optare per quest'ultima unicamente nel caso di:

1. mancata predisposizione od attivazione di un canale interno di segnalazione da parte della società;
2. mancato riscontro alla segnalazione effettuata mediante canale interno;
3. sussistenza di fondati motivi tali da far ritenere al soggetto legittimato all'effettuazione della segnalazione che, in caso di effettuazione della medesima mediante il canale interno: (i) la medesima non avrebbe seguito; (ii) il medesimo sarebbe esposto a ritorsioni;
4. sussistenza di fondati motivi tali da far ritenere al soggetto legittimato che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

**SPUNTI RILEVANTI RITRAIBILI
DAL DOCUMENTO DI RICERCA
«NUOVA DISCIPLINA DEL
WHISTLEBLOWING E IMPATTO
SUL D.LGS. 231/2001 CNDCEC,
13 OTTOBRE 2023 E LINEE
GUIDA CONFINDUSTRIA**

**DOCENTE PROF. DOTT. CARLO RAVAZZIN
PRESIDENTE COMMISSIONE ODCEC DI ROMA
«RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001»**

IL COINVOLGIMENTO DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI NEL PROCESSO DI ADOZIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (DOCUMENTO DI RICERCA 13 OTTOBRE 2023 CNDCEC)– 1

Il CNDCEC ha svolto una ulteriore riflessione riferita ai contenuti dell'art. 4, comma 1, D.lgs. 24/2023, che dispone come i canali di segnalazione debbano essere predisposti e attivati, anche dai soggetti del settore privato, «sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali» di cui all'art. 51 D.lgs. 81/2015, vale a dire le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

IL COINVOLGIMENTO DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI NEL PROCESSO DI ADOZIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (DOCUMENTO DI RICERCA 13 OTTOBRE 2023 CNDCEC) - 2

SUL PUNTO, IL CNDCEC

HA OSSERVATO

«In assenza di qualsivoglia indicazione operativa (le Linee Guida ANAC nulla dispongono al riguardo), basandosi sull'interpretazione letterale della norma, si suggerisce di comunicare formalmente – anche a mezzo PEC – alle associazioni sindacali la notizia dell'attivazione del canale interno per la trasmissione e gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, allegando il regolamento interno/procedura da adottare e indicando un termine entro il quale i rappresentanti delle associazioni possono richiedere eventuali chiarimenti e/o incontri. Decorso tale termine, l'approvazione del regolamento/procedura riguardante l'attivazione del canale potrà avvenire nel rispetto della predetta prescrizione normativa.»

HA FORNITO UN FAC-SIMILE DELLA COMUNICAZIONE,

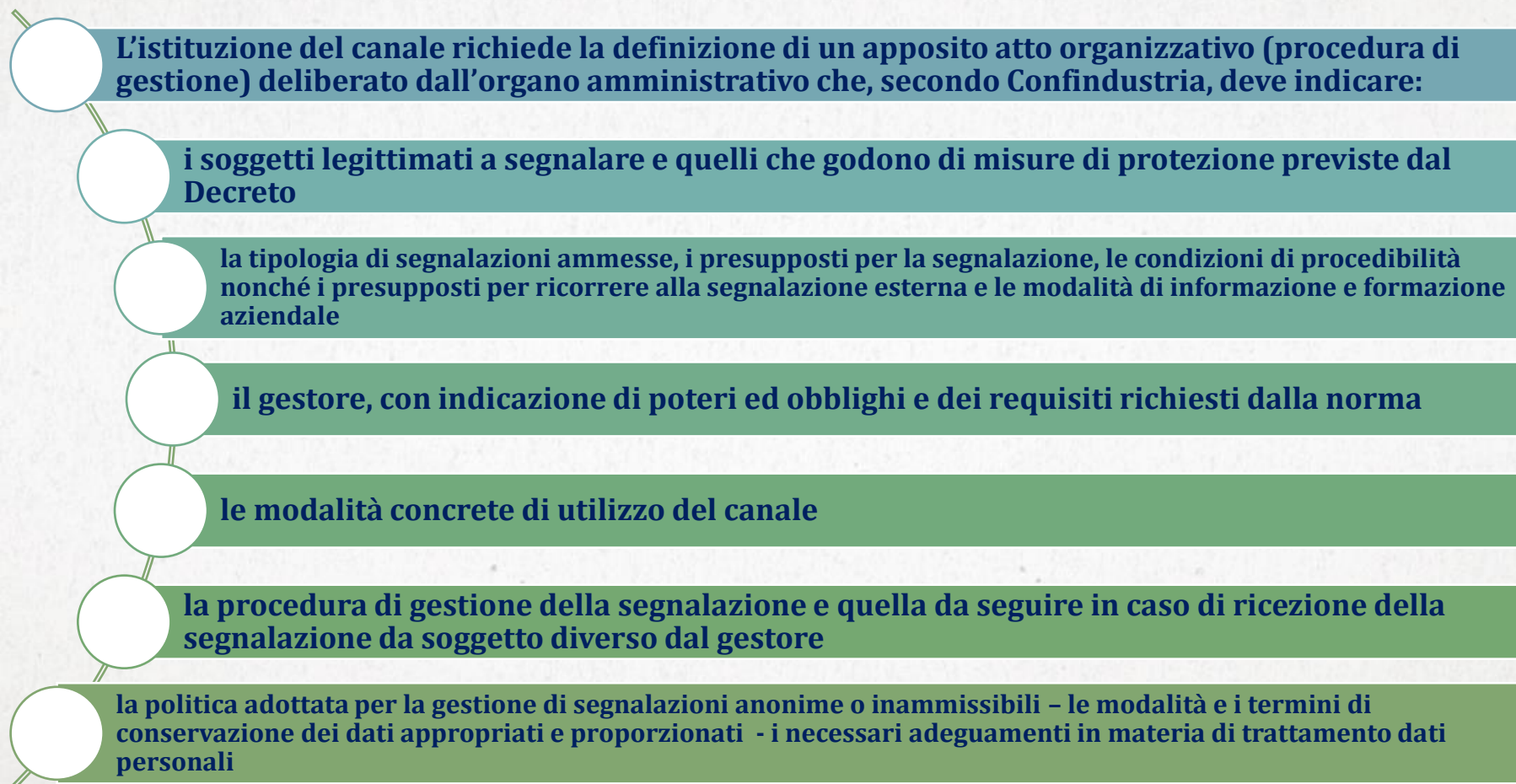
CONFINDUSTRIA SULL'INFORMATIVA ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

In merito ai contenuti della comunicazione alle rappresentanze sindacali, la GO precisa:

«Si ritiene opportuno che l'impresa fornisca al sindacato una descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad esempio in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell'ambito aziendale interno.

Si ritiene che tale informativa debba intervenire prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo, eventualmente attraverso strumenti di trasmissione che garantiscano la prova dell'avvenuta ricezione. Inoltre, si ritiene utile che l'ente indichi alle rappresentanze sindacali un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto, anche tramite un incontro»

ELEMENTI DA INDICARE NELLA PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE (CONFINDUSTRIA)



COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI GESTIONE (DOCUMENTO DI RICERCA 13 OTTOBRE 2023 CNDCEC + CONFINDUSTRIA)

Il CNDCEC ha specificato come, riguardo alla formazione del Comitato di gestione delle segnalazione, sia preferibile che il medesimo sia composto

- 1 in caso di formazione esclusivamente interna, dai responsabili delle funzioni internal audit, affari legali, risorse umane e compliance

(la GO Confindustria fa riferimento anche al Responsabile Anticorruzione e, in caso di assenza di tali soggetti, alla possibilità di individuare una figura priva di mansioni operative, quali i responsabili delle funzioni legali o HR)

- 2 in caso di formazione «mista», dai medesimi soggetti, affiancati da un componente dell'OdV, in modo da consentire il necessario coordinamento tra il gestore e l'Organismo, in caso di segnalazione avente ad oggetto violazioni del MOG o condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001

MA

**Si ringrazia per l'attenzione,
restando a disposizione per
eventuali necessità di
chiarimento/approfondimento**

PROF. DOTT. CARLO RAVAZZIN

**Dottore Commercialista – Docente SNA, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
Presidente Commissione ODCEC di Roma «Responsabilità degli enti ex d.lgs. 231/2001»**

ravazzin@studiosancettaravazzin.com