

**Nuova disciplina del Whistleblowing
(D.lgs. n. 24 del 10.3.23 di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937)**

Disciplina precedente VS Nuova disciplina: scheda illustrativa delle novità rilevanti per i Soggetti privati

Disciplina precedente	Nuova disciplina
<p>Destinatari della disciplina.</p> <p>La disciplina si applicava ai soggetti privati che avevano adottato un Modello organizzativo (MOG) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179, che ha modificato l'articolo 6 del d.lgs. 231/2001).</p>	<p>Destinatari della disciplina.</p> <p>Si applica a:</p> <p>a) Soggetti privati che hanno adottato il Modello organizzativo (MOG) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, a prescindere dalla loro dimensione; b) Soggetti privati che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti); c) Soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (art. 2 d.lgs. n. 24 del 10/03/2023)</p>

Oggetto della segnalazione.

Era possibile segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure eventuali violazioni del MOG (art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179, che ha modificato l'articolo 6 comma 2-bis del d.lgs. 231/2001)

Oggetto della segnalazione.

a) **Per i Soggetti privati dotati di Modello (e non rientranti nelle lettere b e c seguenti):** condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure eventuali violazioni del MOG;

b) **Per Soggetti privati che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti):**

(i) notizie riguardanti gli illeciti indicati all'art. 2 lett. a) n. 3,4,5,6 del presente d.lgs. (e cioè illeciti 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, atti ed omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui al 325 TFUE e diritto derivato pertinente dell'UE, atti ed omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26 TFUE e diritto derivato pertinente dell'UE, comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e ogni atto o comportamento contrario alle finalità del diritto Ue sopra esposto). Si suggerisce in ogni modo di fare consultare nel dettaglio la Direttiva 2019/1937, posta la possibile non esaustività dell'elenco sopra proposto.

(ii) se dotati di Modello, condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure eventuali violazioni del MOG.

c) Per i Soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (art. 2 d.lgs. n. 24 del 10/03/2023): le stesse segnalazioni di cui alla lettera b).

Persone segnalanti.

Il novero dei soggetti "segnalanti" era ristretto a coloro che rientravano nel personale dell'ente, o coloro che pur non essendolo avevano poteri di rappresentanza, oppure ai collaboratori del personale dell'ente (art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179)

Persone segnalanti.

L'elenco dei soggetti che possono procedere con una segnalazione è stato ampliato e oggi comprende:

- 1) lavoratori dipendenti della PA ed autorità amministrative indipendenti, enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, enti pubblici economici, società in house, ecc.
 - 2) lavoratori subordinati di enti privati;
 - 3) lavoratori autonomi e collaboratori di soggetti pubblici e/o privati;
 - 4) lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - 5) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o presso soggetti del settore privato.
 - 6) volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o presso soggetti privati
 - 7) azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, rappresentanza o vigilanza delle imprese (anche se di mero fatto).
- Si stabilisce, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche:

- se il rapporto giuridico non è iniziato
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto. (artt. 2 e 3 del d.lgs. 24/2023)

Tutele.

Venivano tutelati esclusivamente i segnalanti (art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179).

Tutele.

Viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori vale a dire coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi e connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed infine ai soggetti giuridici connessi al segnalante (art. 3 del d.lgs. 24/2023)

Gestione della segnalazione e canali dedicati.

Dovevano essere previsti almeno due canali di segnalazione, di cui almeno uno doveva garantire la riservatezza del segnalante. Non erano previsti termini entro i quali la segnalazione doveva essere gestita o entro i quali il segnalante doveva ricevere un riscontro (art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179 e art. 6 comma 2 *bis* del 231)

Gestione della segnalazione e canali dedicati.

Canali: Le segnalazioni devono poter essere rese in forma scritta (anche attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici), in forma orale (attraverso linee telefoniche preposte o sistemi di messaggistica ad *hoc*) ovvero, su richiesta specifica del segnalante, attraverso incontri diretti e posti in essere entro un termine ragionevole – che non è specificato nella normativa.

Termini e modalità di gestione: La gestione dei canali interni deve avvenire secondo tempi e modi definiti. Devono essere pubblicate informazioni chiare ed esplicative riguardo le procedure e i fondamenti per effettuare le segnalazioni, sia interne che esterne. Devono essere inoltre rilasciate ai cd. *Whistleblower*, entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro tre mesi, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura (con obbligo, in caso di necessità, di interloquire, con il segnalante). Le attività di trattamento dei dati personali e di conservazione delle segnalazioni devono avvenire sempre nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali (si prevede, ad esempio, che i dati personali che, manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente e che i dati raccolti, anche se utili, sono conservati solo per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione). In materia di privacy, quindi, si prevede in maniera molto specifica il rispetto della disciplina di settore vigente con la conseguenza che, i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, che operano in qualità di "Titolari del Trattamento", dovranno attuare alcuni specifici adempimenti:

- 1) aggiornamento del Registro dei Trattamenti;
- 2) predisposizione di un'idonea informativa a favore dei soggetti segnalanti e integrazione dell'informativa ai dipendenti;
- 3) effettuazione di un'idonea Valutazione d'Impatto;

- | | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none">4) verifica e implementazione delle misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati del segnalante;5) in caso di esternalizzazione del servizio per la gestione delle segnalazioni, specifica formalizzazione dell'atto di nomina a Responsabile del Trattamento dei dati;6) predisposizione di una procedura operativa che minimizzi il trattamento dei dati, stabilendo anche un'adeguata <i>retention</i> per la conservazione dei dati stessi;7) in caso di condivisione di risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni con altri soggetti, predisposizione di idonei accordi di contitolarità con i soggetti coinvolti. (artt. 4, 5, 12, 13 e 14 del D.lgs. 24/2023) |
|--|--|

Destinatari della segnalazione.

Doveva essere istituito un ufficio/organo destinatario delle segnalazioni (art. 2 della L. 30 novembre 2017 n. 179).

Destinatari della segnalazione. Con riferimento all'organo, istituito all'interno dell'ente, deputato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni, sono state introdotte alcune novità riferite alle caratteristiche di cui il destinatario delle segnalazioni deve essere dotato. In particolare, si prevede che il flusso interno WB possa essere affidato o persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, oppure ad un soggetto esterno con le medesime caratteristiche. Inoltre, il canale di comunicazione interno pu essere condiviso per enti che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 unità (artt. 4 e 5 del d.lgs. 24/2023).

Oltre alle segnalazioni c.d. "interne", viene stabilita, anche nei soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. "esterne") in determinati casi: 1) quando non previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. L' ANAC dovrà dunque, una volta sentito il Garante per la protezione dei dati personali,

	<p>adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Viene stabilita anche la possibilità di tutelare colui che segnala attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni (abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse). Cfr. artt. 6- 7-10-15 del d.lgs. 24/2023.</p>
<p>Atti ritorsivi.</p> <p>Il soggetto destinatario di atti ritorsivi, i quali sono nulli, nel settore privato era l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 2 della L. 30 novembre 2017 n. 179)</p>	<p>Atti ritorsivi.</p> <p>Viene ampliata la competenza dell'ANAC in materia di atti ritorsivi anche al settore privato, con la possibilità poi per l'Autorità Anti-Corruzione di rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. È stato, inoltre, pubblicato un elenco esemplificativo e non esaustivo di atti da ritenersi discriminatori. Rimane l'onere, per chi compie l'atto, di dimostrare che non è stato causato da motivi di ritorsione (artt. 16 e 17 del d.lgs. 24/2023).</p>

Sanzioni.

Inidoneità del Modello di organizzazione e gestione per gli enti privati che non rispettavano la disciplina del whistleblowing e possibilità di denunciare misure ritorsive all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che poteva adottare i provvedimenti di propria competenza (art. 6 del d.lgs. 231/2001).

Sanzioni.

Vengono introdotte nuove specifiche sanzioni che possono essere irrogate dall'ANAC. In particolare, l'ANAC applica – anche in relazione agli enti privati – “al responsabile” le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- 1) da 5.000 a 30.000 euro, quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- 2) da 10.000 a 50.000 euro, quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme.
- 3) da 500 a 2.500 euro, nel caso di segnalazione che ha comportato una sanzione disciplinare al segnalante a seguito di affermazione della responsabilità contabile o civile, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Viene stabilito che i soggetti privati dotati di modello di organizzazione debbano inserire nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 sanzioni nei confronti dei soggetti responsabili delle sanzioni di cui sopra (art. 21 del d.lgs 24/2023)

Tabella temporale riguardante l'entrata in vigore dell'obbligo di predisposizione del canale di segnalazione interno per i soggetti privati indicati

<p>Tipologia di Ente privato</p>	<p>I soggetti del settore privato che hanno avuto una media durante l'anno di più di 249 lavoratori subordinati e che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti</p>	<p>I soggetti del settore privato che hanno avuto una media durante l'anno di più di 249 lavoratori subordinati e che o non rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o NON adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti</p>	<p>I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 49 e inferiore a 250 e i soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, che, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di 250 lavoratori subordinati e NON adottano i modelli di gestione previsti dal d.lgs. 231/2001</p>	<p>I soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non hanno avuto, nell'ultimo anno, una media di più di 249 dipendenti di lavoratori subordinati</p>	<p>I soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non hanno avuto, nell'ultimo anno, una media di più di 49 subordinati e che non rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.lgs. 24/2023</p>
<p>Decorrenza dell'obbligo di adozione</p>	<p>Obbligo in vigore dal 15 luglio 2023</p>	<p>Obbligo in vigore dal 15 luglio 2023</p>	<p>Obbligo in vigore dal 17 dicembre 2023</p>	<p>Obbligo in vigore dal 17 dicembre 2023</p>	<p>Obbligo in vigore dal 17 dicembre 2023</p>