

Whistleblowing

La guida completa
per le aziende

È in vigore l'obbligo per le aziende di creare canali per la segnalazione di irregolarità.

Ecco come conformarsi alle nuove regole.

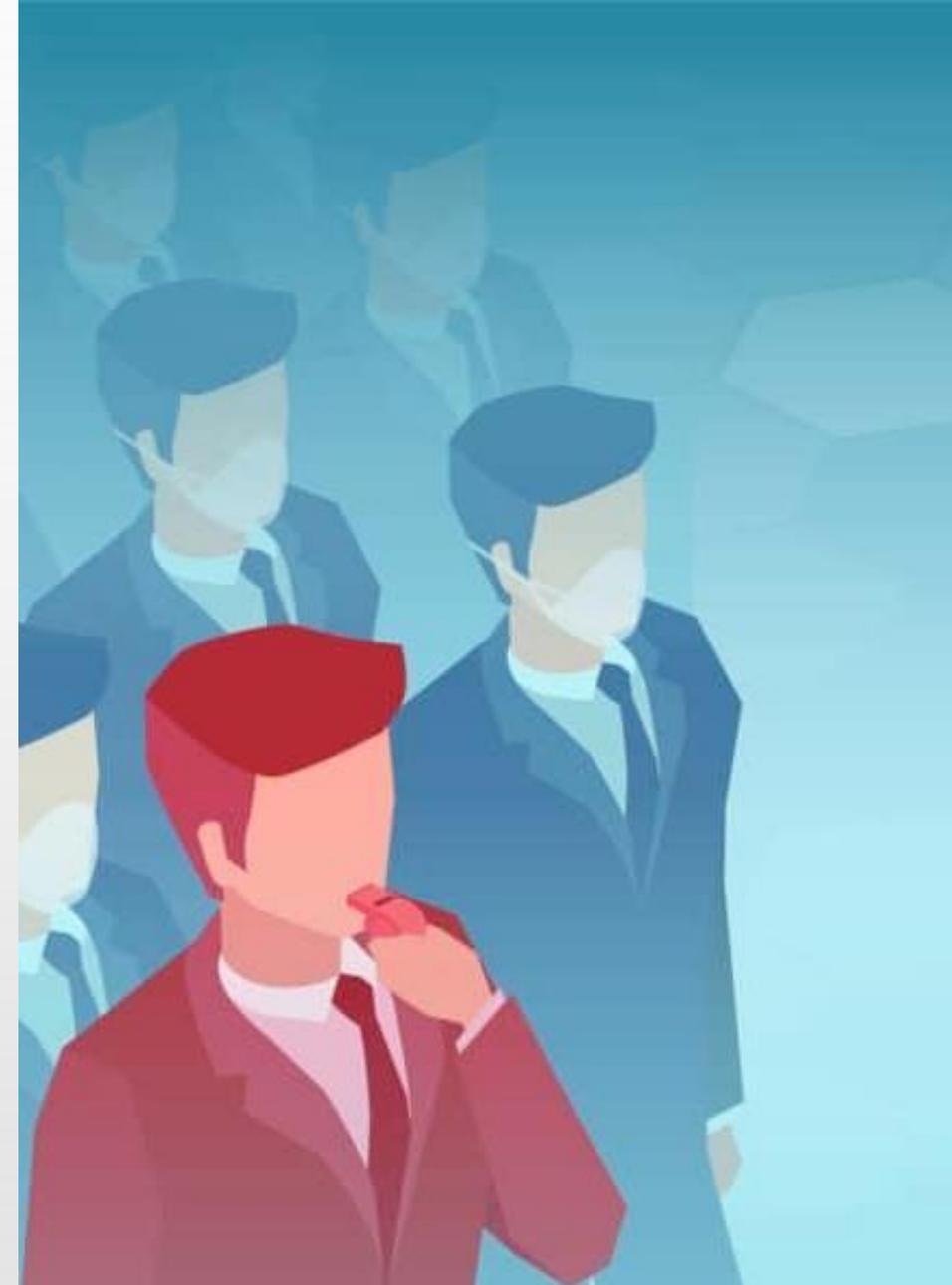
a cura del *team 231* di

 **Aksilia Suite**



Contenuti

- Che cos'è il Whistleblowing
- Quali sono i soggetti obbligati
- Chi può segnalare i comportamenti irregolari
- Cosa può essere segnalato
- Come effettuare la segnalazione
- Quali sono le tutele per il segnalante
- Cosa indicare nella segnalazione
- In che modo viene verificata la segnalazione
- Cosa devono fare le aziende per adeguarsi
- Quali sono le sanzioni per le aziende
- Quali sono i vantaggi per le aziende
- Cosa possiamo fare per aiutarti ad adeguarti alla normativa



Che cos'è il Whistleblowing

Il whistleblowing è lo strumento con cui i dipendenti o terze parti di un'azienda (per esempio un fornitore o un cliente) possono **segnalare**, in **modo riservato e protetto**, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Questo strumento è divenuto obbligatorio per le aziende con il recepimento della direttiva UE 2019/1937 tramite il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 entrato in vigore il 30 marzo 2023, disciplina la **protezione dei whistleblower** ovvero di tutti i soggetti che effettuano la segnalazione di un illecito non soltanto del diritto dell'UE, ma anche della normativa nazionale, lesive di un interesse pubblico ovvero **dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel **proprio contesto lavorativo**

Sono segnalazioni **whistleblowing** quelle compiute da **dipendenti delle P.A., lavoratori subordinati, lavoratori autonomi o titolari di rapporto di collaborazione, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, tirocinanti e volontari, anche non retribuiti, azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza.**

Infine da quei soggetti il cui **rapporto di lavoro è terminato oppure sono in prova che, nello svolgimento delle proprie attività lavorative**, si accorgono di situazioni, fatti, circostanze che possono portare a ritenere che si tratti di una irregolarità o di un fatto illecito.



Quali sono i soggetti obbligati



Soggetti del settore pubblico

- Amministrazioni pubbliche
- Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione
- Enti pubblici economici
- Organismi di diritto pubblico
- Concessionari di pubblico servizio
- Società a controllo pubblico
- Società *in house* (anche se quotate)



Soggetti del settore privato

- Che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato
- Che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati
- Che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e hanno adottato un modello organizzativo, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati e dal settore di appartenenza

Chi può segnalare i comportamenti irregolari

Il Decreto Whistleblowing amplia il concetto di **segnalante** a **qualsiasi lavoratore del settore pubblico e privato**:

- ✓ indipendentemente dall'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione
- ✓ per uno spazio temporale che va oltre i confini del rapporto di lavoro

I segnalanti sono:

- Dipendenti pubblici e privati
- Lavoratori autonomi
- Lavoratori o collaboratori di fornitori
- Liberi professionisti e consulenti
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- Azionisti e persone con amministrazione, direzione, vigilanza o rappresentanza
- Candidati
- Lavoratori in prova
- Ex lavoratori

Le misure di protezione si applicano anche a:

- Facilitatori
- Persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo
- Colleghi di lavoro del segnalante
- Enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo
- Segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni



Cosa può essere segnalato

Oggetto di **segnalazione** nell'ambito del **whistleblowing** sono comportamenti, atti od omissioni, fatti illeciti, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commessi nel contesto lavorativo a danno, di cui gli informatori sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Per comportamenti illeciti si intendono: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni di Modelli organizzativi; illeciti riferiti ad appalti pubblici, servizi finanziari, riciclaggio, finanziamento al terrorismo, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti e mangimi degli animali, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza.



accessi indebiti agli applicativi informatici, anche mediante l'uso di credenziali di altri lavoratori



utilizzo improprio di istituti lavorativi a tutela del dipendente, come malattia, congedi e permessi sindacali



irregolarità nell'attestazione delle presenze in ufficio



Corruzione negli appalti pubblici, corruzione tra privati, riciclaggio



False dichiarazioni

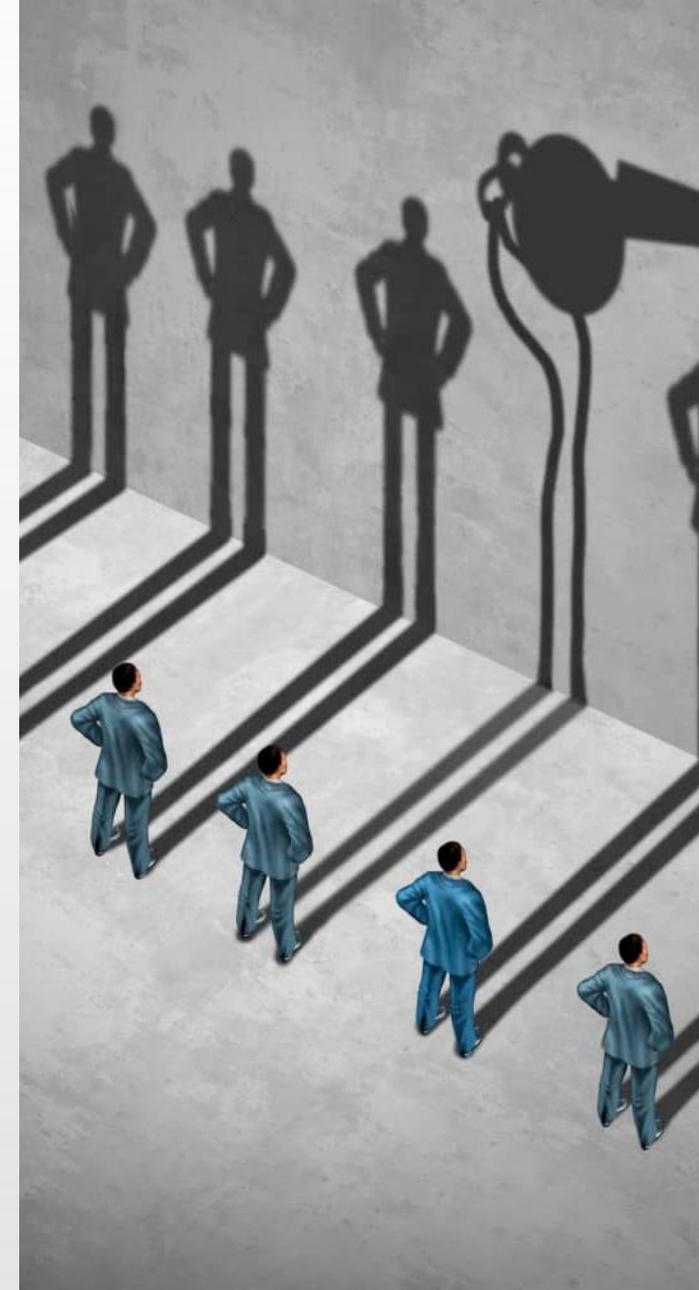


Violazione delle norme ambientali

Non rientrano nelle segnalazioni **meri sospetti o voci; rimostranze personali** del segnalante; **rivendicazioni** attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione o ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

Come effettuare la segnalazione

La segnalazione può essere effettuata attraverso 3 canali:



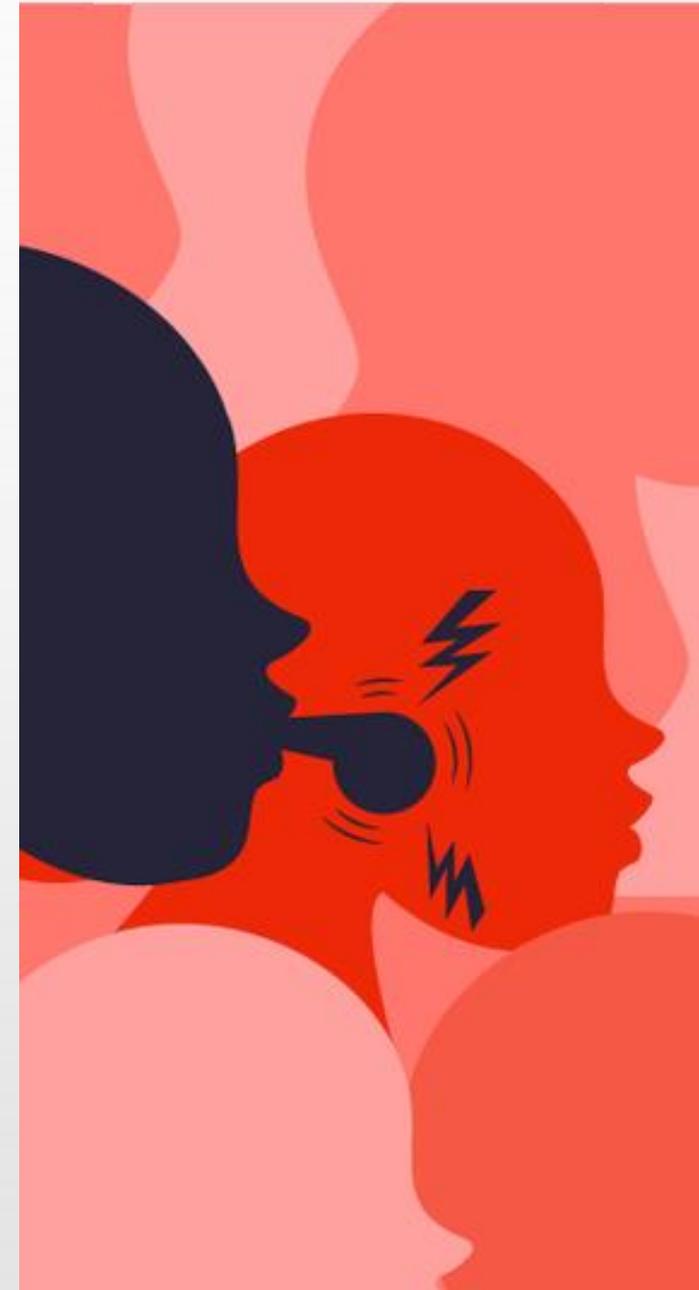
Canale di segnalazione interna

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato devono attivare i propri canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

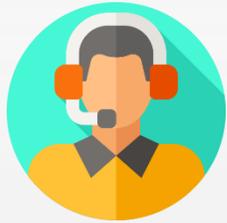
- dell'identità della persona segnalante della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni sono effettuate:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche oppure in forma orale:
 - linee telefoniche;
 - sistemi di messaggistica vocale;
 - incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante.



Canale di segnalazione interna



A chi affidare la gestione dei canali di segnalazione interna?

- Persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- Soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.
- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nei soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere tale figura.



Quali attività svolgere?

- Rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.
- Interloquire con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni.
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.
- Fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.
- Mettere a disposizione informazioni chiare:
 - sul canale;
 - sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne.

Canale di segnalazione esterna

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un **canale di segnalazione esterna** che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza**:

- dell'**identità** della **persona segnalante**, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- del **contenuto** della **segnalazione** e della relativa documentazione.

Le segnalazioni sono effettuate:

- In forma scritta (via mail, canale informatico, box)
- in forma orale
- linee telefoniche
- sistemi di messaggistica vocale
- Incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta della persona segnalante



Canale di segnalazione esterna: quando usarlo?

Sono previste specifiche condizioni:

- Non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme al Decreto Whistleblowing.
- Non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme al Decreto Whistleblowing.
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione.
- Il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito.
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

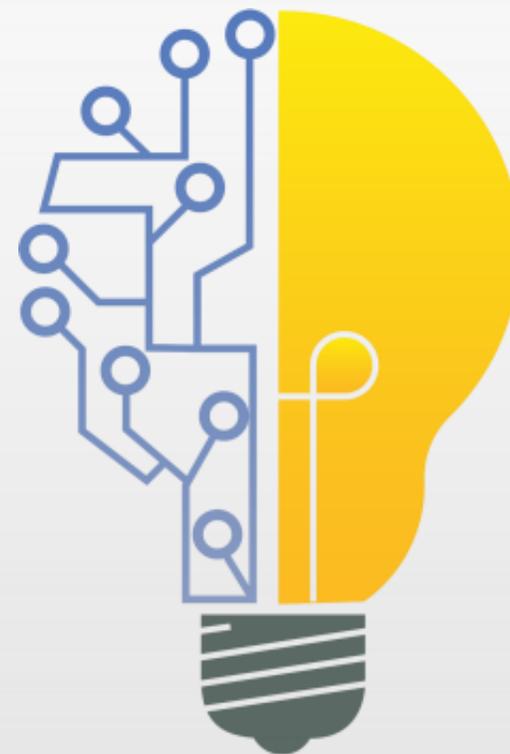
È il segnalante che deve valutarne la ricorrenza



Canale di segnalazione esterna

L'ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a:

- **Fornire** agli interessati informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione.
- **Dare avviso** al segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante.
- **Interloquire** con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni.
- Dare **diligente seguito** alle segnalazioni ricevute.
- **Svolgere** l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti.
- Dare **riscontro** al segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento.
- **Comunicare** al segnalante l'esito finale, che può consistere anche nella:
 - **archiviazione** (es. lieve entità della violazione);
 - **trasmissione** alle autorità competenti;
 - **Raccomandazione**;
 - **sanzione** amministrativa.



Divulgazioni pubbliche

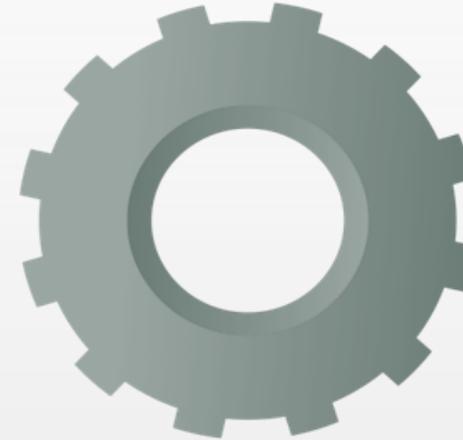
- Da utilizzare se gli altri canali non hanno dato esito.
- Esiste un rischio di ritorsione utilizzando gli altri canali.
- La violazione costituisce pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite:

- la stampa
- i mezzi elettronici
- altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network)

Sono previste specifiche condizioni:

- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing
- Il segnalante 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 (es. occultamento o distruzione di prove; fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa)



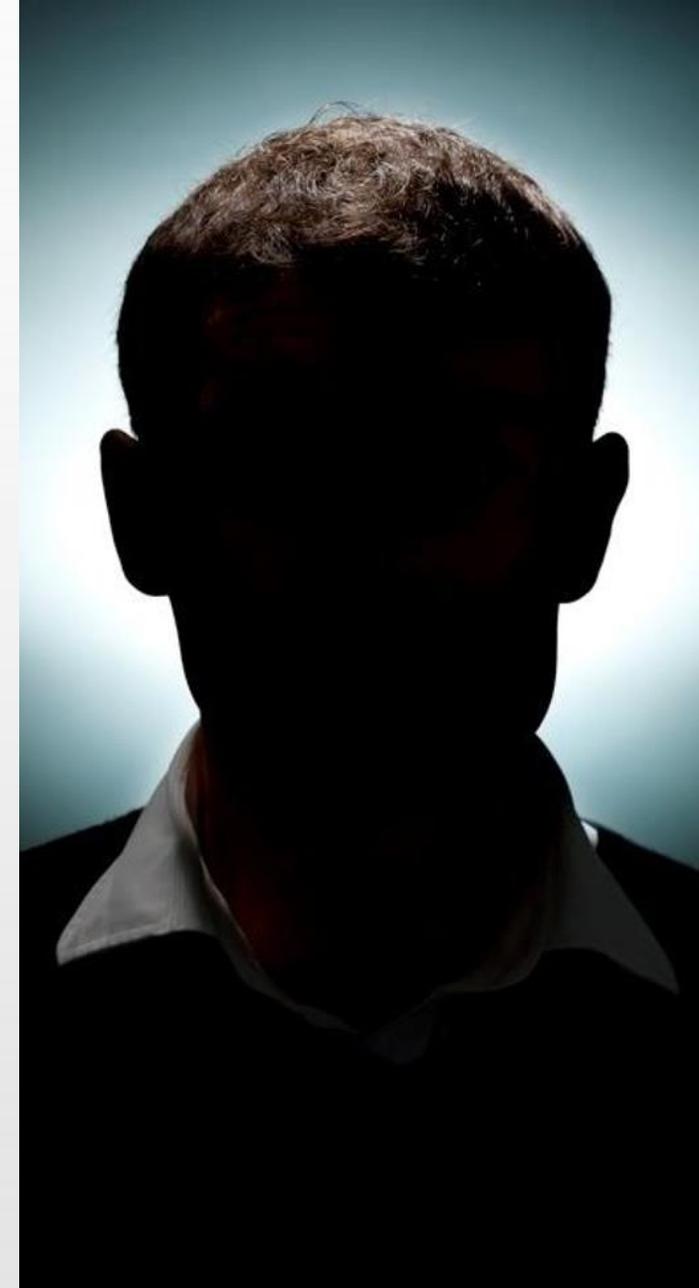
Quali sono le tutele per il segnalante

L'azienda deve **garantire** la **massima riservatezza** dell'identità del segnalante. Non solo in relazione alla sua **identità** ma anche a tutti **gli elementi della segnalazione**, inclusa la **documentazione allegata**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, **l'identità del segnalante non può essere rivelata**. La **violazione della riservatezza** dell'identità del segnalante è fonte di **responsabilità disciplinare oltre alla sanzione pecuniaria**.

Il **dipendente segnalante** è inoltre **tutelato** da eventuali **misure ritorsive** o **discriminatorie** adottate a seguito della segnalazione, non potendo essere **sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto** ad altra misura organizzativa, sia attiva che omissiva, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, prevedendo la nullità degli atti adottati come atti di ritorsione. I segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni e questa è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro., altresì non è punibile se rivela o diffonde informazioni sulle violazioni coperte **dall'obbligo di segreto** o relative alla tutela **del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali** nei casi previsti dalla normativa.

Le società forniscono **misure di sostegno** ai segnalanti tramite assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, e modalità e condizioni di accesso al **patrocinio a spese dello Stato**.



Cosa indicare nella segnalazione

Per consentire la **corretta comprensione dei fatti** e dei **comportamenti irregolari**, il lavoratore deve **circostanziare** il più possibile la **segnalazione** indicando il **tempo** e il **luogo** in cui si è verificato il fatto, la sua **descrizione**, le **generalità** o **altri elementi** che consentano di **identificare l'autore** del fatto contestato.

Ed è utile **allegare documenti** che possano fornire **elementi di fondatezza** dei fatti nonché l'indicazione di soggetti che possano **contribuire** a formare un quadro il **più completo** possibile di quanto segnalato.

La segnalazione deve quindi contenere i **seguenti elementi essenziali**:

- **generalità della persona** che effettua la segnalazione (se non è una segnalazione anonima);
- **eventuali recapiti** per esseri contattati in via riservata;
- **gli autori del comportamento** segnalato ed altri eventuali soggetti coinvolti;
- una **chiara, completa e circostanziata descrizione** dei fatti oggetto di segnalazione;
- le **modalità** e le **circostanze di tempo** e di **luogo** di accadimento dei fatti;
- **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti segnalati;
- **ogni altra informazione, osservazione o commento** di aiuto nel riscontro dei fatti.



In che modo viene verificata e gestita la segnalazione

Acquisita la segnalazione, si procede a **effettuare una prima attività di verifica** e di **analisi** volta a valutare l'**ammissibilità** e la **fondatezza**. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, viene avviata l'**istruttoria interna** sui fatti e sulle condotte segnalate.

L'**onere di istruttoria** consiste nel **compiere una prima imparziale deliberazione** sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo che si riferisce a una attività di **verifica** e di **analisi** e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Per lo svolgimento dell'istruttoria si può avviare un **dialogo** con il **whistleblower**, chiedendo **chiarimenti**, **documenti** e **informazioni ulteriori**, tramite il canale dedicato nella **piattaforma informatica** o **anche di persona**.

Se necessario, può anche **acquisire atti** e **documenti**, avvalersi del loro **supporto**, coinvolgere **terze persone**, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la **tutela della riservatezza** del segnalante e del segnalato.

Occorre **rilasciare** alla persona segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;

Occorre **mantenere** le interlocuzioni con la persona segnalante e si possono richiedere integrazioni;

Fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o **entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni** dalla presentazione della segnalazione;



In sintesi che cosa devono fare le aziende per adeguarsi



Le aziende devono **obbligatoriamente** dotarsi di **adeguate policies e canali interni di segnalazione whistleblowing**.

Più esattamente devono **attivare un proprio canale di segnalazione** per garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di **crittografia**, la **riservatezza dell'identità della persona segnalante** e della **persona coinvolta** e della **persona** comunque **menzionata** nella **segnalazione**, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, **la persona o l'ufficio interno o esterno**, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna **svolgono le seguenti attività**:

- **rilasciano** alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- **mantengono** le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere integrazioni;
- danno **seguito** alle **segnalazioni** ricevute;
- **forniscono riscontro** alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- **mettono 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.
- **formazione** differenziata indirizzata alla struttura di gestione della segnalazione; management aziendale e dipendenti e collaboratori;
- **adeguamento** del sistema whistleblowing alla **normativa privacy** (informative, registro dei trattamenti, DPIA).

Quali sono le sanzioni per le aziende

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

Da

10.000 a 50.000 euro

- sono state commesse ritorsioni
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla
- È stato violato l'obbligo di riservatezza

Da

10.000 a 50.000 euro

- non sono stati istituiti canali di segnalazione
- Non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni
- L'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal Decreto Whistleblowing
- Non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

Quali sono i vantaggi per le aziende

La **creazione di un sistema di segnalazione** è un **obbligo di legge** per le aziende. Ma porta con sé anche alcuni **benefici**.

L'individuazione di **illiceità** commesse all'interno dell'azienda **contribuisce a individuare** in anticipo una **possibile soluzione e previene altre problematiche**.

Di più: le segnalazioni interne possono **aiutare a scoprire** i casi che impattano sulle finanze dell'azienda.

Dopodiché, ma non di minore importanza, **viene ridotto il rischio** di subire **danni reputazionali** e di **immagine**.

In pratica, le aziende che adottano **strumenti di comunicazione trasparente** sono percepite come **più sostenibili** da parte di **dipendenti, fornitori, clienti** e partner ovvero da tutti gli **stakeholder**.



Cosa possiamo fare per aiutarti ad adeguarti alla normativa

Possiamo fornirti un **supporto** nella **revisione** o **implementazione** del **sistema whistleblowing** al fine **garantire** la **compliance** della tua azienda al Decreto mettendo a disposizione un team di professionisti con esperienza consolidata in materia decreto legislativo 231/2001 che ci permette di affiancare le aziende nel recepimento delle novità normative in materia di whistleblowing, attraverso le seguenti attività di:

- **implementazione** dei canali di segnalazione interni;
- verifica della **conformità dei canali di segnalazione** utilizzati al sistema **privacy** (GDPR e Pareri del Garante);
- **redazione** della **Whistleblowing Policy - Linee Guida** per i segnalanti;
- **supporto** nella gestione delle **segnalazioni**;
- **predisposizione** documentazione per l'adeguamento **al sistema privacy** (DPIA, informative, registro dei trattamenti etc);
- **formazione** differenziata indirizzata alla struttura di gestione della segnalazione; management aziendale e dipendenti e collaboratori;
- **redazione/aggiornamento** di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **D.lgs. 231/01**;
- **predisposizione** ed **erogazione** della formazione sulle tematiche connesse al **Modello 231** (in aula o in e-learning);
- **assunzione** incarico di **Organismo di Vigilanza (OdV)**;
- **supporto** nella **pianificazione** ed **esecuzione** delle attività di verifica dell'OdV.



Aksilia Suite

Seguici
Sui Social



 info@aksiliasuite.com

 +39 02 40703351

 +39 0583 578787

 +39 347 5748387

Powered by

 **Aksilia Group**
beyond consulting

Via Fontana 22
20122 Milano MI, Italia
Lucca | Firenze | Pisa | Massa e Carrara | Roma | Bologna