

5/2023

Milano, 22 marzo 2023

OGGETTO: D.Lgs. n. 24 del 2023: attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di Whistleblowing

Dal 30 marzo p.v. entrerà in vigore il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche il **"Decreto"**), le cui disposizioni avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

Il provvedimento, che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 sul Whistleblowing, incide sulle disposizioni in materia di segnalazioni già vigenti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e/o del D.Lgs. 165/2001.

Al riguardo, si ricorda che sino all'emanazione del Decreto, nel settore privato la tutela del *whistleblower* era limitata dal momento che (i) riguardava esclusivamente i lavoratori e collaboratori degli enti che avessero adottato il Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) si riferiva a violazioni inerenti ai soli illeciti rilevanti ai sensi di tale normativa. Nel settore pubblico, invece, la normativa era contenuta nel D.Lgs. 165/2001.

Con il Decreto, invece, il legislatore italiano ha riformato la materia raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina in materia di *Whistleblowing*, recante disposizioni applicabili sia al settore pubblico che a quello privato.

Con riferimento ai contenuti del Decreto, limitatamente agli enti di diritto privato¹, evidenziamo quanto segue:

- è prevista la possibilità di segnalare violazioni, oltre che del diritto dell'Unione Europea in specifici settori, anche del diritto nazionale. Tuttavia, le segnalazioni che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto devono avere ad oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono, a titolo esemplificativo, in:

¹ Gli enti di diritto privato a cui si applica il Decreto sono: (i) quelli che *"hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori"*; (ii) quelli che, pur non avendo impiegato 50 lavoratori, rientrano nell'ambito di applicazione della normativa richiamata negli allegati del Decreto (servizi finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente); (iii) quelli che, pur non avendo impiegato 50 lavoratori e pur non rientrando nell'ambito di applicazione della normativa richiamata negli allegati del Decreto, sono destinatari del D.Lgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo.

- o illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- o condotte illecite ai sensi del Modello o del D.Lgs. n. 231/2001;
- o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti dell'Unione Europea o nazionali nelle materie indicate nell'allegato al Decreto (ad esempio, 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 ecc.);
- o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- o violazioni delle disposizioni in materia di tutela della concorrenza;
- la platea dei soggetti muniti del potere di effettuare segnalazioni è particolarmente ampia e comprende i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori;
- inoltre, le misure di protezione a favore del segnalante si estendono anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei *whistleblowers*;
- il provvedimento prevede tre tipologie di canali di segnalazione: canale interno, canale esterno e divulgazione pubblica;
- il canale interno di segnalazione deve garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante. Sono ammesse segnalazioni scritte, ovvero orali, tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, tramite incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- sono dettagliati i compiti del personale interno/soggetto esterno addetto a ricevere la segnalazione e alle modalità di verifica ed analisi della stessa, che deve essere specificamente formato;
- con riguardo al canale esterno, l'Autorità che dovrà gestire tali segnalazioni sarà l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- è specificato il contenuto dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, che non potrà essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione e autorizzate ai fini *Privacy* a trattare i relativi dati;
- la divulgazione pubblica deve essere effettuata a determinate condizioni, perché il *Whistleblower* possa godere della protezione prevista dalla normativa applicabile;
- in caso di adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante, a differenza di quanto oggi previsto

dal D.Lgs. n. 231/2001 (comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro), è prevista la possibilità di darne comunicazione all'ANAC;

- l'ANAC avrà il potere di applicare sanzioni amministrative in caso di violazione delle disposizioni contenute all'interno del Decreto di attuazione;
- sono previsti specifici adempimenti ai sensi del GDPR.

I destinatari del Decreto saranno chiamati a valutare l'idoneità delle misure in materia già implementate ai sensi del Modello e/o sulla base di policy di Gruppo e, ove necessario, ad armonizzare i sistemi con quanto richiesto dal Decreto.

LA PRESENTE CIRCOLARE CLIENTI RAPPRESENTA UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO AD INVIARE UN'EMAIL A: UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM