

CONSULENZA AMMINISTRATIVA E TRIBUTARIA

Viale Regina Margherita, 2 – 42124 REGGIO EMILIA  
Telefono 0522 / 51.85.25 – Telefax 0522 / 51.86.08

[www.studiogalaverni.it](http://www.studiogalaverni.it) – E-mail: [1925@studiogalaverni.it](mailto:1925@studiogalaverni.it)

Rag. CAMILLO GALAVERNI  
Rag. LORETTO GRASSELLI  
Dott. MARIO COSTI TONARELLI  
Dott.ssa BARBARA BENATTI  
Rag. BRUNO BERTOCCHI  
Dott. EMANUELE GALAVERNI  
Avv. MARGHERITA CROCI

*Ai Sigg.*  
**CLIENTI**

*LORO SEDI*

li, 22 novembre 2023

## LETTERA INFORMATIVA N. 20/2023

### NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

Anche se lo Studio non si occupa direttamente di questa materia, ci sembra opportuno ricordarvi e segnalarvi la prossima scadenza in tema di Whistleblowing.

Il prossimo 17 dicembre entra in vigore definitivamente **la nuova disciplina attuativa della Direttiva Whistleblowing (Direttiva UE 2019/1937)**, recepita dall'Italia con il **D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24**, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Si è inteso con questa norma dar risposta alle esigenze UE di fissare uno standard europeo minimo di tutela per i cd. *"whistleblowers"*, ossia azionisti, apicali, dipendenti, fornitori, consulenti, tirocinanti, lavoratori autonomi etc, che segnalano violazioni del diritto dell'UE e nazionale che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il tassello normativo si è concluso poi con la delibera del 12.07.2023 n. 311 con cui l'Anac ha reso definitive le proprie Linee Guida, che rappresentano uno strumento essenziale per implementare il sistema Whistleblowing.

Di recente poi è da segnalare sull'argomento l'interessante documento dal titolo "Nuova Disciplina del Whistleblowing e impatto sul D.Lgs 231/2001" redatto in data 11.10.2023 dal Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili, che fornisce importanti chiavi interpretative e istruzioni operative.

In Italia la materia del Whistleblowing era già stata oggetto di alcuni interventi legislativi: la L. 179/2017 e la L. 190/2012, e chi ha adottato all'interno della propria realtà aziendale un sistema 231 sa bene di cosa stiamo parlando. Con il nuovo decreto legislativo però cambiano tanti aspetti, che qui andiamo in modo sintetico, ma speriamo pratico a riepilogare.

### Soggetti tenuti ad adottare un sistema di Whistleblowing

Se prima erano tenuti ad adottare un sistema whistleblowing solo le imprese che avevano adottato i Modelli 231 e le pubbliche amministrazioni, ora è obbligatorio per:



✓ Tutte le società che nell'ultimo anno hanno impiegato in media più di 50 lavoratori (con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato)

✓ Gli enti che indipendentemente dal numero di dipendenti operano in peculiari campi (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo)

✓ Gli enti che a prescindere dal numero di dipendenti e dell'attività svolta, abbiano adottato un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001

### **Soggetti tutelati**

Se prima era tutelato solo il soggetto segnalante, ora la tutela è stata estesa a nuove figure quali i cd facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), i colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché gli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

### **Canali di segnalazione**

Se prima erano previsti solo canali di segnalazione interni all'Ente, ora vi è la previsione di plurimi canali di segnalazione, sia interni che esterni all'Ente.

Il D.lgs 24/2023 prevede innanzitutto l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interno, che deve garantire l'assoluta riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione. Per i soggetti del settore privato, che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato non superiore a 249, è data la possibilità di esternalizzare il servizio di whistleblowing a terzi oppure di prevedere gestioni associate.

E' questa la strada che stanno seguendo molte società, che si affidano a enti che si sono specializzati nella predisposizione su propri server di canali di segnalazioni interni per varie aziende.

Le società dotate di un proprio sito internet dovranno inserire una apposita sezione informativa sul whistleblowing che contenga informazioni chiare sui canali di segnalazione e sul loro funzionamento.

È importante ricordare che ai fini dell'istituzione del canale interno, le Linee guida dell'Anac sottolineano l'importanza dell'adozione di un apposito atto organizzativo che definisca la procedura per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni. Questo atto dovrà essere adottato dall'organo amministrativo della società e risultare deliberato.

In secondo luogo il Decreto istituisce un canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'Anac, che potrà essere utilizzato nel caso in cui, ad esempio, lo strumento di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa, ovvero nelle ipotesi di segnalazione interna priva di esito o con esito negativo o, ancora, nel caso in cui il segnalante abbia il timore di ritorsioni in caso di utilizzo del canale interno.

Infine il Decreto consente anche la "divulgazione pubblica" intesa come il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, da attivare solo in caso di specifiche circostanze, ampliando così la tutela del whistleblower anche in tale circostanza.

### **La Gestione delle segnalazioni**

Tra le novità figura altresì l'inedita disciplina delle modalità di gestione della segnalazione. In particolare la gestione dei canali interni deve essere affidata ad una persona o a un

ufficio interno autonomo dedicato oppure a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e dedicato, con personale, in entrambi i casi, specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

Inoltre sono disciplinate le modalità e i termini per rispondere al segnalante. Una volta ricevuta la segnalazione il gestore deve:

✓ entro 7 giorni dalla ricezione, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;

✓ dopo aver dato seguito alla segnalazione, deve fornire riscontro al segnalante entro 3 mesi.

Il decreto disciplina altresì le modalità di archiviazione della documentazione relativa alla segnalazione, che deve comunque essere conservata per il tempo necessario al suo trattamento, e comunque non oltre i 5 anni.

### **Sanzioni**

Se prima le sanzioni erano ricavabili indirettamente in termini di efficacia dal Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001, ora invece sono previste sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili da Anac:

✓ da 10.000 a 50.000 euro in caso di ritorsioni, ostacolo alla segnalazione e violazione dell'obbligo di riservatezza, nonché in caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

✓ da 500 a 2.500 euro, nel caso venga accertata la penale responsabilità del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia.

Consigliamo a tutti i Clienti di rivolgersi ai propri Consulenti sulla Privacy, che rappresentano in questo settore i professionisti più consono ad affrontare questa tematica.

Restiamo comunque a disposizione per chiarimenti, i nostri migliori saluti.

Avv. Margherita Croci

