

OGGETTO

WHISTLEBLOWING (Denuncia di irregolarità)

AGGIORNAMENTO

4 AGOSTO 2023

RIFERIMENTI NORMATIVI

- DLgs. 10.3.2023 numeri 23 e 24
- Art. 54-bis del DLgs. 30.3.2001 n. 165 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)
- Art. 6 del DLgs. 8.6.2001 n. 231 (Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente)
- Art. 3 della L. 179/2017 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale)
- DLgs. 196/2003
- DLgs. 51/2018

ALLEGATI

CLASSIFICAZIONE

DIRITTO D'IMPRESA
RESP. AMMINISTRATIVA DLGS 231/01
WHISTLEBLOWING

CODICE CLASSIFICAZIONE

30
030
200

COLLEGAMENTI

REFERENTE STUDIO

dott.ssa Adriana ADRIANI

BRIEFING

Il DLgs. 10.3.2023 n. 24, con cui è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la **protezione delle persone che segnalano violazioni** del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, è stato pubblicato sulla G.U. 15.3.2023 n. 63 ed è entrato in vigore il 30.3.2023.

Tale decreto contiene la disciplina del c.d. "whistleblowing", ampliandone il campo di applicazione rispetto al previgente quadro normativo, che tutelava il "whistleblower":

- nel settore pubblico, ai sensi dell'art. 54-bis del DLgs. 30.3.2001 n. 165, nonché di regolamenti, Linee Guida e delibere ANAC;
- nel settore privato, per quanto attiene i soggetti:
 - dotati di Modello organizzativo 231, relativamente agli illeciti rilevanti per la responsabilità amministrativa (art. 6 del DLgs. 8.6.2001 n. 231).
 - che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
 - che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti (art. 2, co. 1, lett. q).

AMBITO SOGGETTIVO

Il DLgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o comunitarie di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, in grado di ledere l'**interesse pubblico** o l'**integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato**.

In relazione all'ambito di applicazione soggettivo, il DLgs. 24/2023 distingue il settore pubblico da quello privato e amplia il novero dei soggetti tutelati.

La tutela offerta dalla nuova normativa è infatti garantita non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche agli autonomi e a soggetti non qualificabili come lavoratori, quali, ad esempio, gli azionisti e i c.d. "facilitatori".

SETTORE PUBBLICO

Per il settore pubblico, le disposizioni del DLgs. 24/2023 si applicano in relazione alle segnalazioni interne o esterne, alle divulgazioni pubbliche o alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile delle informazioni su tutte le violazioni contemplate al co. 1 lett. a) dell'art. 2 del DLgs. 24/2023, quindi dal n. 1 al n. 6.

I soggetti appartenenti a tale settore sono, ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. p) del DLgs. 24/2023, i seguenti:

- le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 165/2001;
- le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- gli enti pubblici economici;
- gli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3 co. 1 lett. d) del DLgs. 18.4.2016 n. 50;
- i concessionari di pubblico servizio;
- le società a controllo pubblico e le società in house così come definite, rispettivamente, dall'art. 2 co. 1 lett. m) e o) del DLgs. 19.8.2016 n. 175, anche se quotate.

SETTORE PRIVATO

Per il settore privato si registra, rispetto alla normativa previgente, un ampliamento del campo di applicazione soggettivo, in quanto per effetto dell'art. 2 co. 1 lett. q) del DLgs. 24/2023 la nuova normativa si applica ai soggetti:

1. che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
2. Soggetti che, pur non avendo impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, tuttavia, rientrano nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti (art. 2, co. 1, lett. q). Ciò che rileva principalmente, quindi, non è la consistenza dei lavoratori impiegati, quanto piuttosto i settori in cui operano;
3. sono diversi dai soggetti di cui al n. 2, rientrano nell'ambito di applicazione del DLgs. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al n. 1.

Pertanto, in conclusione le persone tutelate dalla nuova normativa sono le seguenti:

- ❖ i dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 165/2001, compresi i dipendenti di cui all'art. 3 del DLgs. 165/2001, nonché i dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- ❖ i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- ❖ i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- ❖ i lavoratori autonomi, compresi quelli indicati al Capo I della L. 22.5.2017 n. 81, i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del DLgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ❖ i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ❖ i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ❖ i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ❖ gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.
- ❖ facilitatori;
- ❖ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica, legate a tali soggetti da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ❖ colleghi di lavoro del segnalante o del denunciante o del soggetto che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con tale persona un rapporto abituale e corrente;
- ❖ agli enti di proprietà del segnalante o del denunciante o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

AMBITO OGGETTIVO

Come sopra anticipato per “violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea” si intendono i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione Pubblica o dell’ente privato.

Tali violazioni, ai sensi dell’art. 2 co. 1 del DLgs. 24/2023, consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei n. 3, 4, 5 e 6 dell’art. 2 co. 1 del DLgs. 24/2023;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del DLgs. 231/2001, o **violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti, che non rientrano nei n. 3, 4, 5 e 6 dell’art. 2 co. 1 del DLgs. 24/2023;
3. illeciti relativi ai seguenti settori: 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 (n. 3);
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (c.d. "TFUE") specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE (n. 4);
 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26 par. 2 del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (n. 5);
 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei sopra riportati n. 3, 4 e 5 dell'art. 2 co. 1 del DLgs. 24/2023 (n. 6).

Non sono oggetto di protezione ai sensi del DLgs. 24/2023, con conseguente esclusione dal relativo campo di applicazione:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Inoltre, rimangono escluse l'applicazione delle disposizioni:

- ❖ nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- ❖ di procedura penale;
- ❖ in materia di autonomia e indipendenza della magistratura;
- ❖ sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- ❖ in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al RD 18.6.31 n. 7739;
- ❖ in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. 20.5.70 n. 30010.

Risulta opportuno precisare che la tutela si applica in ogni caso anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- dopo lo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

CANALI DI SEGNALAZIONE

Il DLgs. 24/2023 prevede due canali per comunicare in forma scritta o orale le informazioni sulle violazioni (vale a dire il canale di segnalazione interna e il canale di segnalazione esterna), nonché la possibilità, a certe condizioni, di procedere con una divulgazione pubblica.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

I soggetti del settore pubblico e del settore privato devono predisporre e attivare canali di segnalazione interna, dopo aver sentito le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del DLgs. 81/2015. L'obbligo di istituire tali canali scatta:

- dal **15.7.2023** per i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249;
- dal **17.12.2023** per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, da 50 a 249.

I canali di segnalazione interna, come quelli di segnalazione esterna, devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate:

- a. in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- b. in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il canale di segnalazione interna può essere gestito:

- ❖ da una persona o da un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato;
- ❖ da un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.

Tali soggetti sono tenuti a:

- ❖ rilasciare alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- ❖ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo richiedere a quest'ultima, 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 e quelle esterne; tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'art. 3 co. 3 o 4 del DLgs. 24/2023. Se dotati di un proprio sito Internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni in questione anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

La segnalazione interna presentata a un soggetto diverso da quello competente viene trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, a quest'ultimo, con contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per quanto attiene l'ambito soggettivo le Linee guida chiariscono altresì che il DLgs. 24/2023 modifica il DLgs. 231/2001, precisando che "nei modelli di organizzazione e gestione (che gli enti non sono obbligati ad adottare) debbano essere previsti canali di segnalazione interna".

Si ricorda che tali soggetti sono tenuti a osservare le disposizioni sul whistleblowing, anche se impiegano meno di 50 dipendenti.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Come per il canale di segnalazione interna, anche quello di segnalazione esterna deve garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. L'ANAC può trattare in via prioritaria le segnalazioni esterne che hanno a oggetto informazioni sulle violazioni riguardanti:

- ❖ una grave lesione dell'interesse pubblico;
- ❖ la lesione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea.

Può invece non dare seguito alle segnalazioni su violazioni di lieve entità, archiviandole.

L'ANAC, tra le attività elencate all'art. 8 del DLgs. 24/2023, deve:

- ❖ dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante (lett. b);
- ❖ dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento, se ricorrono giustificate e motivate ragioni (lett. f);
- ❖ comunicare alla persona segnalante l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione, nella trasmissione alle Autorità amministrative o giudiziarie competenti, oppure in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa - lett. g).

SEGNALAZIONE ANONIMA

Secondo le nuove Linee guida ANAC approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311, infatti, la segnalazione, oltre a dover essere il più possibile completa sotto il profilo della descrizione del fatto oggetto della segnalazione, con una indicazione chiara delle circostanze di tempo e di luogo in cui tale fatto si è verificato, deve anche indicare in modo preciso le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, ciò al fine di garantirgli protezione.

Ciò non significa, però, che le segnalazioni non possano avvenire in forma anonima: nelle stesse Linee guida viene precisato che le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e devono quindi essere trattate in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza.

Allo stesso modo, qualora vengano presentate segnalazioni anonime attraverso i canali interni, le stesse vanno considerati segnalazioni ordinarie e come tali gestite.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre il tempo necessario per dare adeguato seguito alle stesse e la relativa documentazione viene conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione sono tutelate dai soggetti del settore pubblico e del settore privato, dall'ANAC nonché dalle Autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

E' inoltre possibile procedere con la divulgazione pubblica della violazione, rimanendo ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- ❖ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla nuova normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ❖ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ❖ la persona 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In tale circostanza con la divulgazione pubblica vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, come la stampa o i mezzi elettronici.

MISURE DI PROTEZIONE

Come misure di protezione è stato previsto il divieto di ritorsione verso gli enti o le persone ai quali si applica il DLgs. 24/2023.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, al quale può domandare inoltre la collaborazione per acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni.

L'ANAC rimane comunque l'unico soggetto competente a:

- valutare gli elementi acquisiti;
- eventualmente applicare le sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del DLgs. 24/2023.

Si riporta di seguito una tabella di raffronto tra la definizione di ritorsione di cui all'art. 2 co. 1 lett. m) del DLgs. 24/2023 e alcune fattispecie indicate all'art. 17 co. 4 del DLgs. 24/2023 che, qualora riconducibili a tale definizione, costituiscono delle forme di ritorsione.

DEFINIZIONE	ESEMPI
Costituisce una ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (art. 2 co. 1 lett. m) del DLgs. 24/2023).	<ul style="list-style-type: none">• Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;• la retrocessione di grado o la mancata promozione;• il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;• la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;• le note di merito negative o le referenze negative;• l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;• la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;• la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;• la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;• il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;• i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;• l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;• la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;• l'annullamento di una licenza o di un permesso;• la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In materia di ritorsione viene prevista un'inversione dell'onere probatorio, in quanto l'art. 17 co. 2 del DLgs. 24/2023 prevede che nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o nell'ambito di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di ritorsioni si presume che le stesse siano state poste in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Vi è quindi un alleggerimento di prova in favore del soggetto che asserisce di aver subito una ritorsione per ragioni legate alla sua segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, poiché l'onere di dimostrare il contrario è a carico di colui che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

In caso di domanda risarcitoria si presume poi, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Nel caso in cui la ritorsione venga accertata, l'Autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, tra cui:

- il risarcimento del danno;
- la reintegrazione nel posto di lavoro;
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 del DLgs. 24/2023;
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17 del DLgs. 24/2023.

LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 20 del DLgs. 24/2023 prevede in alcune ipotesi la limitazione della responsabilità in caso di rivelazione o diffusione di determinate informazioni.

Viene infatti disposto che in relazione alla rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello di cui all'art. 1 co. 3 del DLgs. 24/2023;
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- relative alla protezione dei dati personali;
- offensive della reputazione della persona coinvolta o denunciata,

la persona segnalante o denunciante non è punibile ed è esclusa, inoltre, ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

A tal fine devono tuttavia ricorrere le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione di tali informazioni fosse necessaria per svelare la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art.16 del DLgs. 24/2023.

MODELLI ORGANIZZATIVI "231"

Fino all'entrata in vigore del decreto in esame, nel settore privato erano obbligati all'istituzione di una specifica tutela del whistleblower unicamente quelle società e quegli enti che avevano adottato modelli di organizzazione e gestione in base al DLgs. 231/2001. A questi si aggiungevano le società e gli enti "in controllo pubblico" tenuti all'applicazione della disciplina anticorruzione (L. 190/2012 e DLgs. 33/2013).

Come si è visto la nuova disciplina amplia di molto i soggetti obbligati nel settore privato.

Per quanto attiene i canali di segnalazione, nei modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del DLgs. 231/2001, si dovranno dunque prevedere i medesimi canali di segnalazione interna su descritti.

“Ne esce un sistema composito che prevede, nella maggior parte dei casi, due canali di segnalazione (uno per le segnalazioni whistleblowing e uno per quelle 231), e due destinatari (un organismo nominato all’uopo e deputato a vagliarle, e l’Odv) che devono dialogare tra loro, potendo, le violazioni, avere aspetti di sovrapposizione e rilevanza reciproca”.

Molti dubbi restano con riferimento al ruolo dell’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del DLgs. 231/2001. Nella disciplina previgente – stante lo stretto collegamento nel settore privato della tutela del whistleblowing con il modello organizzativo – gli OdV sono stati ampiamente coinvolti quali destinatari delle segnalazioni; sebbene anche in tale contesto si presentassero diverse criticità. La sovrapposizione di funzioni era ancora più articolata in tutti quegli enti – controllati da enti pubblici ai sensi del DLgs. 33/2013 – in cui convivono Organismo di Vigilanza e Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) nominato in ottemperanza alla L. 190/2012.

L’art. 21 del DLgs. 24/2023 richiede espressamente – in aggiunta alle sanzioni che possono essere comminate dall’ANAC35 – che gli enti che hanno adottato un Modello organizzativo prevedano nel sistema disciplinare a esso correlato delle sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti conseguenti alla violazione della nuova disciplina a tutela dei whistleblowers.

TERMINI DI ADEMPIMENTO

Il decreto è in vigore dal 30.3.2023, ma prevede un sistema differenziato di applicazione. Le disposizioni saranno applicabili a partire dal 15.7.2023 secondo quanto stabilito dal co. 1 dell’art. 24. Tuttavia, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l’obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17.12.2023 e, fino ad allora, continuerà ad applicarsi il già citato art. 6 co. 2-bis del DLgs. 231/2001 nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del presente decreto.

SANZIONI

L’art. 21 del DLgs. 24/2023 prevede delle specifiche condotte che sono sanzionabili da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC):

- a) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del DLgs. 24/2023;
- b) da 10.000,00 a 50.000,00 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500,00 a 2.500,00 euro, nel caso previsto dall’art. 16 co. 3 del decreto in esame, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, 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.

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI

CIRCOLARE STUDIO ADRIANI n. 55/2023

PAGINA

11/12

Tale norma non è di immediata chiarezza, in quanto l'art. 16 co. 3 citato si riferisce ai casi in cui *“è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare”*. L'apparente ripetitività della disposizione, pare poter essere letta nel senso dell'esclusione di un cumulo tra sanzione penale e sanzione amministrativa, residuando la competenza dell'ANAC nei casi di responsabilità civile e disciplinare. Sul punto, tuttavia, potranno essere di aiuto le linee guida ANAC di cui lo stesso decreto richiede la pubblicazione.

CENNI SULLA “PRIVACY”

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal DLgs. 24/2023, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del DLgs. 196/2003 e del DLgs. 51/2018. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

COORDINAMENTO CON LO STUDIO

Lo STUDIO ADRIANI rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore delucidazione, riservandosi la facoltà di aggiornamenti sulle eventuali novità e relativi adempimenti di vostro interesse.

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati -
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI
(Un associato)
dott.ssa Adriana ADRIANI

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI

CIRCOLARE STUDIO ADRIANI n. 55/2023

PAGINA

12/12

ALLEGATO 1 - DECORRENZA DELL'EFFICACIA DEL DLgs. 24/2023

DATA	OGGETTO	APPLICAZIONE
15.7.2023	Efficacia di tutte le norme, salvo diverse disposizioni	Alle segnalazioni o alle denunce all'Autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente al 30.3.2023, nonché fino al 14.7.2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui: <ul style="list-style-type: none">• all'art. 54-bis del DLgs. 165/2001;• all'art. 6 co. 2-bis, 2-ter e 2-quater del DLgs. 231/2001;• all'art. 3 della L. 179/2017.
15.7.2023	Obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna	Per i datori di lavoro privati con, nell'ultimo anno, una media di più di 249 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
17.12.2023	Obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna	Per i datori di lavoro privati con, nell'ultimo anno, una media fino a 249 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Fino al 17.12.2023 continua ad applicarsi l'art. 6 co. 2-bis lett. a) e b) del DLgs. 231/2001, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del DLgs. 24/2023.

Dal 15.7.2023, per effetto degli artt. 23 e 24 del DLgs. 24/2023, sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

- *art. 54-bis del DLgs. 165/2001;*
- *art. 6 co. 2-ter e 2-quater del DLgs. 231/2001;*
- *art. 3 della L. 179/2017.*