



**Michele PARTIPILO**  
*Dottore Commercialista  
Revisore Contabile*

## **CIRCOLARE 02/2024**

### **INFORMATIVA IN ORDINE AL D. LGS. 24/2023 (CD. WHISTLEBLOWING) (SEGNALAZIONE DI ILLECITI PENALI, CIVILI, AMMINISTRATIVI O CONTABILI)**

Il D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, ha introdotto novità significative in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*), sia nel settore privato che in quello pubblico. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina, con particolare riferimento al settore privato, sono le seguenti:

**CAMPO DI APPLICAZIONE:** gli enti del settore privato tenuti ad applicare tale decreto sono le società che hanno impiegato nell'ultimo anno:

- la media di almeno **cinquanta lavoratori** subordinati;
- **meno di cinquanta dipendenti**, ma che hanno adottato i Modelli ex D. Lgs. 231 o che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea.

**PERIMETRO SOGGETTIVO:** la normativa ha ampliato il novero delle persone fisiche che possono effettuare segnalazioni e che, a tale fine, beneficiano delle misure di protezione ivi previste: lavoratori subordinati (anche ex dipendenti), lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, facilitatore, persone del medesimo contesto lavorativo (ad esempio, ex colleghi), etc.

**PERIMETRO OGGETTIVO:** possono essere oggetto di segnalazione (anche anonime) sia le violazioni di disposizioni normative nazionali (illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, nonché i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 o le violazioni dei Modelli 231), che le violazioni della normativa europea (contratti 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). **Sono escluse dall'applicazione della normativa in esame:** - le notizie palesemente prive di fondamento; - le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico; - le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio); - le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici).

**CANALI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI:** i soggetti del settore privato che rientrano nel campo di applicazione della nuova normativa, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali per acquisire eventuali osservazioni, hanno l'obbligo di:

(i) definire in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione;

(ii) attivare al proprio interno (e pubblicizzare, anche nel proprio sito web) appositi canali di segnalazione che **garantiscono la riservatezza del segnalante**.

In particolare, al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta tra la modalità di segnalazione:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online): a parere dell'ANAC (cfr. delibera n. 311 del 12.7.2023), la posta elettronica ordinaria e la PEC *non sono adeguati a garantire la riservatezza del segnalante, salvo che non vengano adottate procedure idonee a tal fine*;
- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole con il Gestore delle Segnalazioni.

Si evidenzia, infine, che tale decreto opera una revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e dispone l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Con specifico riferimento al **regime sanzionatorio** si evidenzia che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, sono previste sanzioni amministrative applicabili da parte di ANAC:

- **da 10.000 a 50.000 euro** nel caso di commissione di ritorsioni, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza;
- **da 10.000 a 50.000 euro** nei casi in cui non siano stati istituiti i canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per la gestione delle stesse, ovvero nel caso in cui tali procedure non siano conformi alle prescrizioni del decreto;
- **da 500 a 2.500 euro**, nel caso in cui 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.

La nuova disciplina è entrata in vigore:

- **dal 15 luglio 2023**: per le società con almeno 250 dipendenti indipendentemente dal fatto che abbiano adottato o meno il Modello Organizzativo 231;
- **dal 17 dicembre 2023**: per le società che abbiano da 50 a 249 dipendenti indipendentemente dal fatto che abbiano adottato o meno il Modello Organizzativo 231;
- **dal 17 dicembre 2023**: per le società che abbiano fino a 249 dipendenti e che abbiano adottato il Modello Organizzativo 231.

Per adempiere a quanto disposto e previsto dal decreto sarà necessario tra l'altro:

- adottare piattaforme IT o altre modalità in conformità con le Linee Guida ANAC e Confindustria per la gestione della segnalazione che rispettino tutti i requisiti di tutela del segnalante, ovvero adottare altri canali di segnalazione, sia in forma scritta che orale, che garantiscano l'effettiva riservatezza del segnalante;
- predisporre una procedura per la gestione delle diverse tipologie di segnalazione o adeguare le attuali procedure per la gestione delle segnalazioni;
- eventualmente conformare il tutto lato privacy (informative, identificazione delle persone autorizzate, ecc.);
- aggiornare, conseguentemente, il Modello Organizzativo 231;
- notificare l'avvenuta adozione delle policy alle OO.SS. maggiormente rappresentative;
- considerare i possibili impatti organizzativi, anche alla luce dei poteri ispettivi riconosciuti ad ANAC.

*\*L'elaborazione dei testi, ancorché curata con scrupolosa attenzione, non impegna alcuna responsabilità*