



## NOTA UFFICIO SINDACALE

# Adempimenti in materia di Whistleblowing

Dlgs 24/2023 10 marzo 2023

La disciplina del Whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge 179/2017, e implementata dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva Europea 2019/1937. Prevede la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Le imprese che hanno occupato nel corso dell'anno precedente almeno 50 dipendenti, devono adempiere -entro il 17 dicembre prossimo- alle regole previste dal Dlgs 24/2023 in materia di whistleblowing.

Da quella data le imprese dovranno essere dotate di sistemi che consentano ai dipendenti di segnalare le suddette violazioni.

### Obbiettivi della normativa

- rafforzare i principi di trasparenza, integrità e responsabilità;
- contrastare e prevenire la commissione di illeciti;
- garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti, creando canali di comunicazione sicuri all'interno e all'esterno di un'organizzazione.

### Ambito di applicazione e modalità di computo dei cinquanta lavoratori.

Secondo l'art. 2, lett. q) del D.Lgs. n. 24/2023, si ritengono assoggettate all'obbligo di adempimento in materia di whistleblowing le aziende che:

- a) abbiano occupato, nel corso dell'anno precedente, una media di almeno cinquanta lavoratori (inclusi i soggetti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato);
- b) pur non avendo raggiunto il requisito dimensionale, operino in determinati settori, ritenuti sensibili (es. bancario, credito, assicurativo) oppure si qualificano come Pubblica Amministrazione;
- c) pur avendo occupato meno di cinquanta lavoratori nel corso dell'annualità precedente, rientrino nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e adottino un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG).

Il Dlgs n. 24/2023 dispone come sia necessario fare riferimento all'anno solare precedente a quello in corso, salvo per quei datori di lavoro di nuova costituzione per i quali si dovrà considerare il periodo di "nascita" degli stessi.

Per l'anno in corso, considerando la scadenza del 17 dicembre prossimo dovrà considerarsi il 2022, in quanto annualità precedente rispetto a quello di entrata in vigore della norma.

Per le aziende con oltre 250 dipendenti l'obbligo è già in vigore dal 15 luglio scorso.

### Adempimenti del datore di lavoro in materia di whistleblowing

La norma impone, nei confronti delle aziende individuate precedentemente di attivare un canale o di rendere disponibile una piattaforma attraverso la quale i propri dipendenti o, più in generale, i lavoratori possano comunicare in modo anonimo e protetto gli eventuali illeciti e, di conseguenza, possano essere gestite e prese in carico le relative segnalazioni pervenute alla società.

### Coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali

La normativa stabilisce che il canale di segnalazione interna debba essere attivato da parte dei datori di lavoro interessati, **"sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015"**.

Conseguentemente in caso di aziende prive di rappresentanze sindacali, dovranno essere sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che firmano il contratto collettivo applicato in azienda.

L'obbligo di confronto con le organizzazioni sindacali prevede:

- Una comunicazione preventiva al sindacato, con la quale si informa dell'intenzione di attivare il canale di whistleblowing, con una descrizione dei suoi elementi essenziali (regolamento interno o la procedura);
- Un incontro di approfondimento, da tenersi se richiesto dalle organizzazioni sindacali.

### Modalità di effettuazione delle segnalazioni

Il lavoratore che ritiene di effettuare una segnalazione può ricorrere ai seguenti canali:

- Canale di segnalazione interna;
- Canale di segnalazione esterna.

In questo secondo caso, vi può ricorrere qualora non sia previsto un canale di segnalazione interno oppure non ancora attivato.

Oppure se dopo aver effettuato una segnalazione interna la stessa non ha avuto alcun seguito, così come se il lavoratore ritiene che potrebbero esserci rischi di ritorsione.

- Modalità in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- Modalità in forma orale, tramite telefono, messaggistica vocale o con incontri specifici diretti.

L'azienda deve garantire strumenti idonei a recepire sia la segnalazione in forma scritta sia quella in forma orale.

Inoltre è importante che al fine di evitare errori da parte del segnalante, siano fornite adeguate informazioni sull'utilizzo del canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), in modo chiaro ed in luoghi facilmente accessibili. Questo anche da parte dei soggetti che non frequentano i luoghi di lavoro, attraverso una sezione specifica del sito internet aziendale.

### Requisiti del canale per le segnalazioni

Il canale deve disporre di determinate caratteristiche e requisiti tecnici, al fine di garantire la riservatezza dei dati trattati e la tutela della privacy dei lavoratori "segnalanti", può essere alternativamente gestito:

- da una persona o da un ufficio interno alla società, con personale specificamente formato a ricevere le segnalazioni prodotte;
- da un soggetto esterno, anch'esso autonomo e formato.

Oltre a gestire in senso stretto le segnalazioni pervenute, gli addetti alla piattaforma sono altresì tenuti a:

- fornire delle informazioni chiare, puntuali ed accessibili (in un luogo aziendale oppure sul sito internet della Società) in merito all'esistenza della piattaforma e alle procedure da seguire per effettuare le dovute segnalazioni;
- le informazioni dovranno quindi, ai fini dell'applicazione della norma in esame, essere affisse in un luogo accessibile ai dipendenti, come una bacheca, oppure dovranno essere pubblicate e rese note sul sito web dell'azienda in modo tale che siano consultabili ed accessibili alla platea di lavoratori;
- rilasciare una ricevuta di ricezione della segnalazione al soggetto interessato entro sette giorni;
- fornire un adeguato riscontro alla segnalazione ricevuta entro tre mesi dall'avviso di ricezione o, in sua assenza, entro tre mesi e sette giorni dalla sua presentazione;
- conservare le segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre i cinque anni dalla data di esito/riscontro.

### Cosa è la segnalazione Whistleblowing

Per quanto riguarda il carattere delle segnalazioni, queste devono riguardare la sospetta violazione di disposizioni normative nazionali o comunitarie che siano idonee a ledere "l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato", oltre ad ulteriori comportamenti lesivi di un interesse o di un diritto legittimamente riconosciuti.

In generale, l'art. 2 definisce segnalabili tutti quei comportamenti di cui il lavoratore viene a conoscenza con riferimento al contesto lavorativo che viene definito ed individuato nelle "attività professionali (...) attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione".

A poter effettuare segnalazioni non sono solamente i lavoratori subordinati ma, come previsto dall'art. 3, vengono ricompresi tra i potenziali "whistleblowers" anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti ed i consulenti, i volontari e i

tirocinanti (retribuiti e non), gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione e controllo.

### Gli elementi della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata meglio se contiene in allegato documenti che comprovano i fatti segnalati.

La segnalazione deve indicare le generalità del segnalante oltre che un suo recapito a cui comunicare gli aggiornamenti.

Deve contenere la descrizione del fatto nel modo più chiaro possibile, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto, gli eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La segnalazione può anche essere anonima ma in questo caso deve essere circostanziata e supportata da idonea documentazione.

### Le tutele previste

All'art. 17 del decreto legislativo, sono previste una serie di tutele nei confronti del segnalante che si sostanziano nel divieto, strettamente legato alla presenza di segnalazioni:

- di licenziare o sospendere il lavoratore;
- di retrocederlo o di non promuoverlo, per le sole ragioni legate alla presenza di segnalazioni;
- di discriminare o di corrispondergli un trattamento meno favorevole;
- di emettere, nei suoi confronti, note di merito negative o referenze negative.

La tutela è riconosciuta anche in caso di segnalazioni rivelatesi poi infondate.

### Formazione del personale

Le figure a cui viene affidata la gestione del canale interno di segnalazione devono ricevere una specifica formazione, oltre agli aggiornamenti periodici in materia.

### Adeguare il modello 231, se adottato in azienda

Le società che hanno adottato il modello 231 devono aggiornare il modello specificando le nuove procedure adottate, il rispetto dei doveri di riservatezza nonché l'espresso divieto di qualsiasi atto di ritorsione.

**Fiom-Cgil nazionale**

*Roma, 13 dicembre 2023*