

# FOCUS

*Ambiente, sicurezza e responsabilità penale d'impresa*



**Il nuovo  
Whistleblowing**  
ai blocchi di partenza



## **Whistleblowing e segnalazione degli illeciti. Le novità**

La necessità per le società (pubbliche e private) di prevedere e disciplinare un sistema di segnalazione delle violazioni e degli illeciti – il c.d. *whistleblowing* – non è nuova nel panorama normativo italiano.

Se già da tempo esisteva in ambito pubblico (art. 54-*bis* D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 190/2012) un sistema di tutele per il dipendente che segnala condotte “illecite”, nel **settore privato** soltanto con la **L. 179/2017** è stata approntata una specifica disciplina relativa al sistema di tutele del soggetto che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

In quella occasione, si era prevista una stretta “connessione” tra la disciplina del *whistleblowing* e la normativa “231”, prevedendo l’obbligo di istituire canali di segnalazione soltanto per gli enti privati che fossero dotati o che intendessero dotarsi di un Modello organizzativo: il sistema *whistleblowing* diveniva, a tutti gli effetti, un contenuto obbligatorio del Modello (art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* D.Lgs. 231/2001).

Il recente **D.Lgs. 24/2023**, attuativo della **Direttiva (UE) 2019/1937** (entrato formalmente in vigore, seppur con efficacia differita, il 30 marzo 2023), ha profondamente **ridisegnato la normativa italiana in tema di *whistleblowing***, attuando un generale **rafforzamento delle tutele a favore del soggetto segnalante**, mediante l’integrale sostituzione delle discipline previste precedentemente per il settore pubblico e per il settore privato, oggi unificate.

Considerata l’imminente scadenza del termine ultimo (17 dicembre 2023) per l’adeguamento al D.Lgs. 24/2023, saranno esaminati nei paragrafi seguenti le principali novità normative concernenti il *whistleblowing* nel **settore privato**.

### **Chi deve adeguarsi al D.Lgs. 24/2023?**

Il D.Lgs. 24/2023 si caratterizza, anzitutto, per un rilevante **ampliamento dei soggetti destinatari** della disciplina in materia di *whistleblowing*, tenuti ad adottare i canali di

segnalazione e ad attuare le connesse misure di tutela da essa previsti.

**1)** Un vero e proprio “punto di rottura” rispetto al passato riguarda i soggetti del settore privato, poiché in tale ambito l’attuazione della disciplina sul *whistleblowing* non riguarda più esclusivamente le imprese dotate di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha eliminato, seppur parzialmente, la necessaria “connessione” tra *whistleblowing* e “231”, prevedendo che – **a certe condizioni – anche a soggetti privi di un Modello organizzativo** debbano far fronte all’adozione di un sistema di segnalazione degli illeciti.

**2)** La disciplina sul *whistleblowing*, naturalmente, resta applicabile – come previsto già dal 2017 – anche alle **imprese dotate di un Modello organizzativo**. Il legislatore, pertanto, è nuovamente intervenuto sui contenuti del “Modello 231”, disponendo (art. 6, comma 2-*bis* D.Lgs. 231/2001) che «*i modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*».

**3)** Tanto premesso, nel settore privato sono tenuti all’adeguamento alla disciplina del D.Lgs. 24/2023 i soggetti (diversi da quelli “pubblici”):

- che hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di **almeno cinquanta lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Ciò, dunque, **anche se tali soggetti non abbiano adottato un “Modello 231”**;
- che, **anche se non hanno la citata media di lavoratori e non hanno adottato un “Modello 231”**, operano nei “**settori sensibili**”, identificati dalle numerose normative regolatorie (nazionali ed europee) menzionate dal D.Lgs. 24/2023;
- che, **pur non operando nei “settori sensibili” e anche se non hanno raggiunto la media lavorativa citata**, sono **soggetti alla disciplina del D.Lgs. 231/2001** e hanno adottato un Modello organizzativo.





4) Entro tale quadro di riferimento, il D.Lgs. 24/2023 amplia altresì la platea dei potenziali **whistleblower** (prima limitati ai soggetti apicali e sottoposti destinatari del Modello organizzativo, *infra*) e il ventaglio dei **canali di segnalazione tutelati**, che, entro certi limiti e condizioni, risultano anche “aperti” verso l'esterno dell'azienda (*infra*).

## Segnalare: che cosa?

Le persone segnalanti, attraverso il sistema *whistleblowing* – così beneficiando delle tutele accordate dalla legge – possono segnalare «**violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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 pubblico o privato**».

Dunque, non qualsivoglia segnalazione di violazioni, ancorché effettuata attraverso i canali *whistleblowing*, soggiace alle misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023.

1) In primo luogo, le violazioni oggetto della segnalazione tutelata devono essere state apprese nell'ambito del «**contesto lavorativo**», ambito che include «**le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti**» specificamente individuati dalla legge (*infra*), «**attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile**».

L'accezione di «**contesto lavorativo**» è particolarmente ampia, ricomprendendo sia le ipotesi in cui «**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**», sia «**il periodo di prova**», sia il periodo «**successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso**».

2) Le «**violazioni**» rilevanti ai sensi della nuova disciplina sul *whistleblowing* sono riferite a ben determinati – seppur ampi e variegati – ambiti normativi.

Il novero delle «**violazioni**» segnalabili ai sensi del D.Lgs. 24/2023 comprende, in via generale:

- **violazioni “nazionali”**: categoria residuale, che include gli **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, purché diversi** da quelli che rientrano nelle categorie successive. Tali violazioni, peraltro, non interessano la disciplina del settore privato, essendo oggetto di possibile segnalazione soltanto per i soggetti del settore pubblico;
- **“violazioni 231”**: cioè **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello organizzativo**, purché non costituiscano già di per sé “violazioni europee”;
- **“violazioni europee”** relative a illeciti riferibili a: *i)* **settori “sensibili”** individuati da specifiche normative europee o nazionali (richiamate dal D.Lgs. 24/2023 ovvero, ove diverse, dalla stessa Direttiva europea, in quest'ultimo caso negli specifici settori menzionati); *ii)* atti od omissioni che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione** (art. 325 TFUE) specificati nel diritto europeo derivato; *iii)* atti od omissioni riguardanti il **mercato interno** (art. 26, par. 2 TFUE), compresi quelli 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; *iv)* atti o comportamenti che **vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni normative europee** negli ambiti di rilevanza europea sopra individuati.

3) È importante evidenziare, tuttavia, che non tutte le «**violazioni**» sopra indicate possono – sempre e comunque – essere oggetto di segnalazione *whistleblowing* tutelata. Il D.Lgs. 24/2023, infatti, ha **differenziato le violazioni segnalabili** – e i **canali di segnalazione** cui può ricorrere il segnalante – in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'ente interessato (*infra*).



4) Infine, sono espressamente escluse dalla disciplina di tutela sul *whistleblowing*:

- 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 o contabile **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro** o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le **segnalazioni** di violazioni già **“obbligatorie”** ai sensi delle varie normative di settore, indicate nel D.Lgs. 24/2023 (si pensi, ad esempio, alle segnalazioni previste in materia di prevenzione del riciclaggio e del terrorismo ai sensi del D.Lgs. 231/2007). Tali segnalazioni seguono il proprio separato e specifico regime normativo;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

### Chi è il *whistleblower*?

La platea dei soggetti che possono effettuare segnalazioni delle violazioni e godere delle tutele normative – i *whistleblower* – è definita dal D.Lgs. 24/2023 mediante il riferimento a una serie di «*rapporti*» rilevanti per l'individuazione del contesto lavorativo privato:

- i **lavoratori subordinati**, inclusi i lavoratori a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, in regime di somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio e prestazione occasionale;
- i **lavoratori autonomi**, inclusi quelli soggetti alla L. 81/2017 (es. contratti d'opera), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le collaborazioni organizzate dal committente;
- i **lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o

del settore privato, i quali **forniscono beni o servizi o realizzano opere** in favore di terzi (fornitori);

- i **liberi professionisti e i consulenti**;
- i **volontari e i tirocinanti**;
- 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**.

### Quali canali di segnalazione?

Il *whistleblower*, una volta apprese informazioni su eventuali violazioni nel proprio contesto lavorativo, ha a disposizione una pluralità di **canali di segnalazione**, suscettibili di applicazione in via gradata:

- il canale di **segnalazione interna**, cioè il canale che deve essere adottato dai soggetti privati nell'ambito della propria organizzazione aziendale, anche quale componente dei Modelli organizzativi (laddove l'ente ne abbia adottato uno), ed essere affidato alla gestione di un soggetto “interno” o “esterno” (*infra*);
- il canale di **segnalazione esterna**, cioè il canale di segnalazione all'**ANAC** e affidato alla gestione dell'Autorità attraverso apposita piattaforma telematica. Tale canale può essere attivato dal *whistleblower* in via **“sussidiaria”** rispetto al canale di segnalazione interna, al ricorrere di determinate circostanze, e trova una disciplina di “secondo livello” nelle **Linee guida** emanate dall'ANAC a luglio 2023;
- la **divulgazione pubblica**, cioè un ulteriore canale di segnalazione, “residuale” rispetto a quelli interno ed esterno, che si sostanzia nel «*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*»;
- la **denuncia** all'autorità giudiziaria o contabile, che può essere sempre formalizzata dal *whistleblower* in via di *extrema ratio*.

Il D.Lgs. 24/2023 – come anticipato – ha previsto una **diversificazione delle violazioni segnalabili e dei canali di segnalazione** cui



può ricorrere il *whistleblower* in base alla natura (pubblica/privata) dell'ente interessato, nonché, per i soggetti privati, in base a determinati requisiti (qualitativi/quantitativi).

Il quadro applicativo, piuttosto articolato, può essere così ricostruito per l'ambito privato:

- nei soggetti privi di “Modello 231” e non operanti nei “settori sensibili”, che però abbiano la **media di lavoratori superiore a cinquanta**, è possibile fare ricorso a **tutti i canali di segnalazione** (interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia), per segnalare le sole “**violazioni europee**”;
- nei soggetti operanti nei “**settori sensibili**” – che non abbiano il “Modello 231” e indipendentemente dalla media lavorativa – è possibile fare ricorso a **tutti i canali di segnalazione** (interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia), per segnalare le sole “**violazioni europee**”;
- nei soggetti **dotati di “Modello 231”**, occorre distinguere: *i)* se l'ente ha una media di lavoratori *inferiore a cinquanta*, è possibile fare ricorso esclusivo al **canale di segnalazione interna** per segnalare le sole “**violazioni 231**”; *ii)* se l'ente ha una media di lavoratori *superiore a cinquanta*, è possibile fare ricorso a **tutti i canali di segnalazione** (interno, esterno, divulgazione pubblica, denuncia), per segnalare le “**violazioni 231**” e le “**violazioni europee**”;

Per completezza, come già anticipato, si ricorda che la segnalazione delle “**altre**” **residuali violazioni “nazionali**” (diverse dalle “violazioni 231” e dalle “violazioni europee”) è riservata ai soli soggetti del settore pubblico.

A tal proposito, ai fini della corretta strutturazione del sistema *whistleblowing*, occorre porre particolare attenzione alla preliminare “qualifica” – pubblica o privata – di una società: infatti, anche un ente che formalmente è stato costituito e opera secondo le norme di diritto privato, per varie ragioni – connesse ad esempio al controllo societario o all'attività esercitata – potrebbe essere identificato, in chiave *whistleblowing*, come soggetto del settore pubblico (tra gli altri, società in controllo pubblico, organismo di diritto pubblico, concessionario di pubblico servizio).

## Il canale di segnalazione interna e il “gestore”. La questione aperta dei gruppi societari.

Le imprese private, entro i limiti e alle condizioni sopra definiti, sono tenute all'adozione di un **canale di segnalazione interna** degli illeciti (che costituirà parte integrante del “Modello 231”, ove l'ente lo abbia in precedenza o contestualmente adottato).

Il canale di segnalazione interna – che deve essere istituito «*sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative*» – deve rispondere ai seguenti requisiti vincolanti:

- il canale deve garantire, anche (ma non esclusivamente) tramite il ricorso a strumenti di *crittografia*, la **riservatezza** dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la **gestione del canale** deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno *autonomo dedicato* e con personale *specificamente formato* per la gestione del canale di segnalazione (“**gestore interno**”) o a un soggetto esterno, anch'esso *autonomo* e con personale *specificamente formato* (“**gestore esterno**”).

Il D.Lgs. 24/2023, per il caso di “gestione interna” nei soggetti privati, non identifica uno specifico soggetto deputato; sul punto, le Linee guida dell'ANAC e la Guida operativa di Confindustria (emanata a ottobre 2023) propongono un ventaglio di soluzioni, tra cui l'attribuzione dell'incarico alle funzioni di *Internal audit*, *Compliance*, *Legal*, *HR* ovvero a un “comitato etico” a composizione collegiale, nonché all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (soluzione, quest'ultima, tuttavia, da valutare con particolare attenzione e cautela, come evidenziato dal Position Paper di AODV<sup>231</sup> di ottobre 2023);

- il canale deve consentire le segnalazioni sia in forma **scritta**,



preferibilmente (ma non solo) con modalità informatiche, sia in forma **orale**. Le segnalazioni orali sono effettuate, *alternativamente*, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore fissato entro un termine ragionevole;

L'attività di “**gestione**” del canale di segnalazione interna comporta che il soggetto incaricato (gestore interno o gestore esterno):

- debba rilasciare alla persona segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- debba mantenere le **interlocuzioni** con la persona segnalante e possa richiedere a quest'ultima, se necessario, **integrazioni**;
- debba dare diligente **seguito** alle segnalazioni ricevute, intendendosi per tale «*l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate*» (attività rispetto alla quale sia le Linee guida dell'ANAC, sia la Guida operativa di Confindustria pongono alcune limitazioni);
- debba fornire «**riscontro**» alla segnalazione (ossia «*comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione*») entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- debba mettere a disposizione **informazioni** chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, in modo che tali informazioni siano esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici rilevanti

ai fini della disciplina sul *whistleblowing*, e, ove il soggetto sia dotato di un proprio sito *internet*, dette informazioni siano pubblicate in una sezione dedicata dello stesso.

Un tema assai dibattuto all'indomani dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 – e tutt'oggi irrisolto – concerne l'istituzione (ovvero il loro adeguamento) dei canali di segnalazione interna nell'ambito dei **gruppi societari**.

La problematica nasce dal fatto che il D.Lgs. 24/2023 non ha espressamente disciplinato tale ipotesi applicativa, ma, al contempo, ha previsto in via generale che, nei soggetti privati, il canale di segnalazione interna e la relativa gestione possono essere **condivisi** tra *soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove*.

La possibilità di una “condivisione” del canale interno e della sua gestione, pur non essendo specificamente “tarata” sulle realtà dei gruppi, non esclude dunque la possibilità che all'interno di un gruppo di società sia adottato o mantenuto un **canale “centralizzato”** di segnalazione – ad esempio, facente capo alla *holding* – fermo restando che tale centralizzazione può operare soltanto (e nella misura in cui) le società interessate rientrino nel limite “occupazionale” sopra definito.

Invece, qualora una o più società del gruppo non rientrino in detto parametro quantitativo, esse non potranno beneficiare del sistema “centralizzato” di segnalazione, ma – salva comunque la possibilità di aderire/mantenere il “canale di gruppo” – saranno tenute ad adottare, come per legge, il proprio autonomo canale di segnalazione interna.

Si ricorda, in ogni caso, come la stessa Commissione europea, in due distinte note del 2021, abbia meglio specificato le prospettive e i limiti di operatività della segnalazione e gestione “condivise” nei gruppi societari.

## **Le garanzie di riservatezza e di tutela della *privacy***

Il D.Lgs. 24/2023 presidia il sistema delle segnalazioni – con esclusione, evidentemente, di quelle effettuate con divulgazione pubblica o denuncia – con opportune garanzie di



**riservatezza** e di rispetto della normativa in materia di **trattamento dei dati personali**.

**1) Riservatezza.** Sotto il primo profilo, come già detto, il canale di segnalazione interno (ma anche quello esterno presso l'ANAC) deve garantire la riservatezza dell'**identità della persona segnalante**, della **persona coinvolta dalla segnalazione** e della **persona comunque menzionata nella segnalazione**, nonché del **contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**.

Inoltre, dall'obbligo di riservatezza discende che:

- le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto **necessario** per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità della persona segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) **non possano essere rivelate, senza il consenso** espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*;
- nel **procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;
- nel **procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non possa essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Peraltro, se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
- sia comunque dato **avviso** alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi previste;

- pari tutela sia riconosciuta per l'identità delle **persone coinvolte** e delle **persone menzionate** nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

## **2) Trattamento dei dati personali e *privacy*.**

Ogni trattamento dei dati personali, in particolare nel procedimento di gestione delle segnalazioni interne, deve essere effettuato ai sensi della normativa *privacy*, posta dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dal D.Lgs. 196/2003.

Più nel dettaglio, il D.Lgs. 24/2023 impone che:

- i dati personali che manifestamente non sono **utili** al trattamento di una specifica segnalazione non siano raccolti o, se raccolti accidentalmente, siano cancellati immediatamente;
- i **diritti degli interessati** (accesso, rettifica, cancellazione/oblio, limitazione del trattamento, notifica, portabilità, opposizione, non sottoposizione a trattamento automatizzato: artt. 15-22 GDPR) possano essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* D.Lgs. 196/2003 (cioè purché avvenga senza pregiudizio per la riservatezza dell'identità del segnalante);
- i soggetti del settore privato, ai fini del ricevimento e gestione della segnalazione, operino come **titolari del trattamento**, fornendo l'opportuna **informativa *privacy*** ai segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando **misure** appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati;
- i soggetti privati definiscano il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando **misure tecniche e organizzative** idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati**, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 GDPR.





## Quali tutele per il *whistleblower*?

“A valle” della segnalazione, il legislatore ha previsto una serie di tutele – meglio, di **misure di protezione** – in favore del *whistleblower*.

Tali misure di protezione, tra l'altro, per espressa previsione normativa, si applicano anche ai **facilitatori** (ossia le persone fisiche che assistono il *whistleblower* nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo), alle **persone del medesimo contesto lavorativo del *whistleblower* legate da uno stabile legame affettivo o di parentela** entro il quarto grado, ai **colleghi di lavoro del *whistleblower*** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**, nonché agli **enti di proprietà del *whistleblower*** o per i quali egli lavora, nonché agli **enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante**.

Un aspetto controverso riguarda la protezione dei soggetti menzionati e dei “testimoni”, ossia delle persone che, informate sui fatti, forniscano informazioni utili all'accertamento che segue alla segnalazione.

Le misure di protezione si articolano in:

- **divieto di ritorsione**, intesa come «*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*» (es. licenziamento, misure disciplinari, atti intimidatori o discriminatori);
- **misure di sostegno**, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalla normativa, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato, fornite dagli enti del Terzo settore “accreditati”, il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC;
- **protezione dalle ritorsioni**, che comporta la possibilità per il segnalante di comunicare all'ANAC un atto ritorsivo subito e alla stessa ANAC

il dovere di informare l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), per i provvedimenti di propria competenza, oltre alla possibile adozione di provvedimenti di reintegro nel posto di lavoro e di ogni altro provvedimento giudiziario necessario alla tutela;

- **limitazioni della responsabilità** (penale, civile, amministrativa), per il caso di rivelazione di informazioni sulle violazioni coperte dal segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata;
- **sanzioni** (amministrative pecuniarie), irrogabili dall'ANAC, poste a presidio degli adempimenti, degli obblighi e dei divieti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e fermi restando gli altri profili di responsabilità. Tra le altre, le sanzioni sono applicabili in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione, delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o non conformità di tali procedure alle disposizioni relative ai canali di segnalazione interna;
- obbligo di prevedere **sanzioni**, per le stesse ipotesi di violazioni del punto precedente, all'interno dei **sistemi disciplinari** dei soggetti tenuti all'adeguamento alla disciplina;
- **limitazioni delle rinunce e transazioni** che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023, sanzionate a pena di nullità.

## Come e quando adeguare il Modello 231 e/o adottare un canale di segnalazione?

La disciplina del D.Lgs. 24/2023 ha iniziato a produrre i propri effetti a decorrere dal **15 luglio 2023**, oltre che per i soggetti del settore pubblico, 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, **superiore a duecentoquarantave**.

Invece, per i soggetti del settore privato aventi **una media lavorativa inferiore** alla predetta soglia, l'obbligo di adeguamento – per quanto





concerne l'istituzione del canale di segnalazione interna – ha effetto a decorrere dal prossimo **17 dicembre 2023**.

Si pone, in entrambi i casi, la stringente necessità per tutte le imprese private che rientrino nel campo di applicazione del D.Lgs. 24/2023 di **definire e/o adeguare il proprio sistema *whistleblowing***, eventualmente anche nell'ambito di un **aggiornamento del Modello organizzativo**, in conformità al D.Lgs. 24/2023. L'adeguamento/aggiornamento imporrà, con il raccomandabile supporto dei propri consulenti (dotati di specifiche competenze in materia di *compliance* e diritto penale, oltre che di *privacy*):

- un'analisi preventiva delle esigenze di adeguamento dell'organizzazione aziendale, previa verifica dei presidi e dei sistemi già in essere, anche a livello di gruppo;
- l'istituzione del canale di segnalazione interna, anche mediante la scelta di uno strumento idoneo a garantire la riservatezza (ad esempio una piattaforma informatica crittografata);
- l'individuazione del soggetto "gestore" del canale, eventualmente mediante attribuzione di tale ruolo a un professionista esterno;
- l'aggiornamento, ove presente, della Parte generale del Modello organizzativo e la definizione dei flussi informativi inerenti alle segnalazioni nei confronti dell'Organismo di vigilanza (ove non individuato come gestore);
- la predisposizione di una o più *policy*/procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni interne;
- la definizione delle modalità con cui dare "seguito" alle segnalazioni, se del caso anche mediante il ricorso a *internal investigations*, da compiersi, ove necessario, con il supporto di professionisti esterni;
- la comunicazione e la formazione sulle novità normative e organizzative in materia di *whistleblowing*, anche mediante ricorso a forme di *legal design/compliance* che facilitino la comprensione della complessa disciplina sopra descritta da parte dei destinatari e a esercitazioni pratiche.



CONFINDUSTRIA, *Nuova disciplina "Whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati*, ottobre 2023



ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

# Focus a cura di



**Mara Chilosì**

Partner

[mara.chilosì@chilosimartelli.com](mailto:mara.chilosì@chilosimartelli.com)



**Matteo Riccardi**

Senior Associate

[matteo.riccardi@chilosimartelli.com](mailto:matteo.riccardi@chilosimartelli.com)

Professionisti esperti in diritto ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. 231/2001.

*I professionisti del Team Penale prestano attività di difesa in procedimenti giudiziari penali in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro e, più in generale, in procedimenti a carico degli enti ai sensi del d.lgs. 231/2001, ambito in cui hanno maturato una particolare esperienza processuale. I professionisti prestano altresì consulenza in sede stragiudiziale.*

*Il Team cura inoltre l'implementazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, svolge attività di formazione e di auditing su tali modelli e offre il proprio supporto nell'assunzione delle scelte strategiche e organizzative nel crisis management, nella formazione dei soggetti apicali e nella definizione dei sistemi di potere (compreso il conferimento di deleghe di funzioni).*

*Il Team fornisce altresì supporto alle imprese nell'istituzione, adeguamento e implementazione dei canali di segnalazione interna whistleblowing in conformità al d.lgs. 24/2023, assume l'incarico di "gestore esterno" ai sensi della predetta disciplina e svolge attività di internal investigations (anche in forma di investigazioni difensive) per il seguito delle segnalazioni. I professionisti svolgono attività di formazione e di addestramento pratico in favore dei gestori whistleblowing.*

*I Focus di ChilosìMartelli si propongono di fornire informazioni di carattere generale sull'argomento trattato, con finalità informative e divulgative. Non contengono quindi una disamina completa del tema e non costituiscono parere legale.*

MILANO | ROMA | VERONA | BOLOGNA | PALERMO

Via Gerolamo Turrone, 8 | 20129 Milano | T +39 02 65560496 | F +39 02 62912004

[info@chilosimartelli.com](mailto:info@chilosimartelli.com) | [chilosimartelli.com](http://chilosimartelli.com)

