

Le imprese con almeno 50 dipendenti devono adeguarsi agli obblighi: ecco i vari passaggi

All'appello sul whistleblowing

Il fine è tutelare la riservatezza sull'identità dei segnalanti

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE E
GIULIA MARIA MENTASTI

Corsa agli adeguamenti whistleblowing: è quanto deriva dal decreto legislativo n. 24 del 10/3/2023, che dal 17 dicembre scorso è operativo per tutte le imprese con almeno 50 dipendenti, e che regola la protezione delle persone che segnalano 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 nel proprio contesto lavorativo.

Numerosi gli obblighi operativi per le aziende, che sono chiamate ad attivare propri canali di segnalazione che devono garantire la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa. Gli enti sono tenuti inoltre a individuare, nel rispetto dei requisiti normativamente previsti, il soggetto a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna, e a definire le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, oltre ad aggiornare i propri modelli 231.

Il decreto. Il dlgs 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio, regola, come previsto dall'art. 1 comma 1, la protezione delle persone che segnalano 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 nel contesto lavorativo. In particolare, il suddetto decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo, la normativa estende la disciplina a tutti i soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Inoltre, il dlgs 24/2023 include tra i destinatari, anche se non raggiungono tale numero di dipendenti, i soggetti che operano in peculiari ambiti, quali il settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (nonché della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti), e gli enti che hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del dlgs

Gli adempimenti

Canali interni	Per le segnalazioni interne, ciascuna azienda deve prevedere: sia un canale scritto, analogico (posta cartacea) o informatico (piattaforma online, mentre la posta elettronica è stata ritenuta da Anac inidonea), sia un canale orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole
Gestore delle segnalazioni	La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata: a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato
Adeguamento 231	I modelli "231" devono prevedere: canali di segnalazione interna adeguati; la procedura whistleblowing; nel sistema disciplinare, quale parte integrante del modello, sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina

231/2001. Per le società con almeno 250 dipendenti, l'obbligo di conformarsi al decreto è scattato già il 15 luglio 2023; per le altre il 17 dicembre appena passato.

I canali di segnalazione interna. Venendo ai principali adempimenti richiesti alle imprese, ai sensi dell'art. 4 dlgs 24/2023, ai suddetti soggetti è fatto obbligo di attivare propri canali di segnalazione, che devono garantire, anche attraverso il ricorso alla crittografia, la riservatezza della persona segnalante; del cosiddetto facilitatore (definito come la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo); della persona coinvolta o comunemente dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di agevolare la segnalante, a quest'ultimo va garantita la scelta fra diverse modalità di segnalazione, sia scritte che orali. Quanto alla forma scritta, le Linee guida approvate dall'Anac con delibera n. 311/2023 hanno ritenuto la posta elettronica ordinaria e la Pec strumenti non adeguati a garantire la riservatezza, così che la piattaforma online è stata considerata l'unico strumento informatico idoneo. Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, l'Anac ha richiesto invece di indicare gli strumenti per la tutela della riservatezza, quali la previsione che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse (la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fo-

tocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione), le quali devono poi essere messe in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

Quanto alla forma orale, si può optare, alternativamente, per linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale; nonché, su richiesta della persona segnalante, deve essere prevista la possibilità di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il gestore delle segnalazioni. È necessario che sia individuato puntualmente il soggetto a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione. Si deve trattare di una persona o di un ufficio interno dedicato, o di un soggetto esterno, purché in ogni caso possieda i requisiti della professionalità (con adeguata formazione), e dell'autonomia, caratteristica quest'ultima da declinarsi, secondo quanto specificato dall'Anac, come imparzialità e indipendenza. Tale ruolo, a meri fini esemplificativi, può essere affidato, tra gli altri, agli organi di internal audit, all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del dlgs 231/2001, ai comitati etici.

I canali interni devono essere progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali.

L'adeguamento dei mo-

delli 231. Ai fini del coordinamento tra norme, il dlgs 24/2023 stabilisce anche che "i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto" (art. 4 comma 1), nonché, nel relativo sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti previsti dalla normativa whistleblowing (art. 21 comma 2).

Specularmente, l'art. 6 comma 2-bis dlgs 231/2001, riguardante le modalità di segnalazione, è stato sostituito dal seguente: "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)", con la conseguente abrogazione dei precedenti commi 2-ter e 2-quater in punto di divieto di ritorsione e sanzioni disciplinari.

Pertanto, le aziende sono chiamate ad aggiornare i propri modelli 231, verificando l'adeguatezza del canale interno di segnalazione; predisponendo (o adeguandola, laddove esistente) la procedura whistleblowing; e inserendo nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina.

Il contenuto della proce-

duca. Le aziende sono tenute a definire le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione. Come indicato da Confindustria nella Guida operativa pubblicata nell'ottobre scorso, pur in assenza di precisazioni da parte del legislatore, la procedura deve contenere: i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e che godono delle misure di protezione previste dal decreto; l'ambito oggettivo delle segnalazioni e quelle escluse dalla disciplina whistleblowing; le condizioni di procedibilità e ammissibilità; il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e obblighi, così come l'eventuale budget a disposizione; le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o

Le aziende sono chiamate, tra l'altro, ad attivare canali di segnalazione interna, a individuare il soggetto a cui è affidata la gestione dei canali, oltre ad aggiornare i modelli 231

esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione; i canali di segnalazione interna scelti; la procedura che il gestore deve seguire, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche; l'indicazione di cosa fare nel caso in cui una persona diversa dal gestore riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing; la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili; le modalità e i termini di conservazione dei dati; i necessari adeguamenti prescritti per il trattamento dei dati personali; i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna; le modalità attraverso cui verranno informati i destinatari sull'utilizzo dei canali interno ed esterno, nonché la previsione di attività di formazione. Riguardo a quest'ultimo profilo, si ricorda infatti che l'art. 5 dlgs 24/2023 impone agli enti di fornire 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 di gestione dell'Anac.