

L'applicazione delle nuove norme sul whistleblowing: la vera criticità per le PMI.

Avv. Riccardo SALOMONE

È recentemente entrato in vigore il D. Lgs. 24/2023: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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" ("Decreto Whistleblowing").

Tale nuova disciplina **estende l'obbligo** di attivare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea (oltre che agli enti pubblici) a tutti gli enti privati che:

- nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a prescindere dal settore di appartenenza;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea – elencati nell'allegato al Decreto *Whistleblowing* – in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati;
- enti o imprese che – sebbene impieghino una media inferiore ai 50 lavoratori – **adottino il Modello Organizzativo 231/2001**.

Dunque, le imprese operanti in Italia e rientranti nelle categorie di cui sopra dovranno:

- istituire canali interni per consentire segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche (ad es., piattaforme), o in forma orale, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontri diretti con il gestore della segnalazione;
- affidare la gestione dei canali interni ad una persona o ad un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, o ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e specificamente formato;
- adottare una procedura per regolamentare in modo preciso la gestione delle segnalazioni, prevedendo tempistiche certe (un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione e un riscontro sull'esito entro i successivi 3 mesi) e l'obbligo di dare un seguito diligente alle segnalazioni stesse, valutando la veridicità e la sussistenza dei fatti riportati e adottando le necessarie azioni correttive;
- mettere a disposizione dei possibili segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne (utilizzando il canale appositamente istituito presso l'ANAC) o le divulgazioni pubbliche;
- garantire misure di tutela per i segnalanti, consistenti in particolare nella **riservatezza della loro identità** – con l'esecuzione dei necessari adempimenti in materia di *data protection* e *cyber security* – e nel divieto di ritorsioni dirette e indirette nei loro confronti (ad es., licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, demansionamento, referenze negative, intimidazioni e altro).

Oltre a disciplinare in modo più dettagliato le procedure di gestione delle segnalazioni e garantire una più ampia protezione a chi decida di far emergere violazioni o illeciti lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità di enti pubblici e privati, la nuova disciplina ha anche il pregio di **estendere** il concetto di *whistleblower*, includendo nel suo alveo non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, e soggetti non formalmente incardinati nell'azienda.

Inoltre, le tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* si applicano anche ai facilitatori, ai parenti o ai colleghi di lavoro del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo contesto lavorativo, al fine di estendere al massimo l'efficacia della protezione.

Il termine per adeguarsi alle disposizioni del Decreto decorre dal 15 luglio 2023 (e per gli enti privati con 50 o più dipendenti il 17 dicembre 2023).

Risulta dunque **necessario** affidare il compito di "responsabile" al soggetto o all'ufficio (interno o esterno) in possesso delle dovute competenze per la gestione delle segnalazioni, essendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza tipicamente circoscritta alle violazioni rilevanti per il Decreto 231, e dunque difficilmente sovrapponibile a quella di responsabile delle segnalazioni.

E, in ogni caso, si dovranno **regolamentare** adeguatamente i flussi informativi tra l'O.d.V. e le altre funzioni aziendali (HR, legale, *compliance*) che potranno essere coinvolte nelle indagini interne sulle segnalazioni, al fine di garantire la riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Le sanzioni previste per la inosservanza delle regole stabilite comporta, in caso di violazione, l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie **fino a 50.000** euro se accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o le procedure adottate non sono conformi al Decreto;
- non è stata svolta l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

CONCLUSIONI

Il sistema di segnalazione (dettagliato all'art. 4 del Decreto), prevedendo l'utilizzo della "**crittografia**", in modo da "garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante", richiede la messa in campo di meccanismi che sono difficilmente praticabili all'interno di aziende di dimensioni piccole, medio piccole a conduzione familiare.

Non è affatto scontato, infatti, che tali aziende siano dotate di professionalità, al proprio interno, nonché attrezzate opportunamente a svolgere attività tecnicamente complesse.

Inoltre, oltre alla segnalazione, anche l'interlocuzione tra segnalante e soggetto "competente alla trattazione" (cioè la vera e propria attività istruttoria della pratica) richiederà la garanzia dell'anonimato nel corso di tutto il suo svolgimento: operazione certo non

semplice in assoluto, molto più complessa in realtà piccole o medie, laddove la conoscenza personale di tutte le maestranze è facilitata dal limitato numero di dipendenti.

Dunque, il rischio è quello riscontrare una limitata (o imperfetta) messa in atto della procedura, a ragione dell'eccessivo costo (economico ed in termini di forza lavoro utilizzata) che la stessa comporterebbe.

Una possibile soluzione potrebbe essere quella di "consorzio" un certo numero di piccole medie aziende, per realizzare un programma *ad hoc* che garantisca il rispetto di tutte le procedure, al contempo contenendo il costo dell'operazione.

In tal modo la qualità dell'operazione sarebbe tecnicamente garantita, in forza delle opportunità date da una raccolta di dati in capo ad un unico centro di interesse, con una gestione delle segnalazioni conforme allo spirito della legge ed in linea con una *compliance* in grado di garantire sia il segnalante che l'azienda.

Torino, 2 maggio 2023