

Prot. n°52/C/2024

Pregg.mi Sigg.
Soci Ordinari
LORO SEDI

Ragusa, 2 Febbraio 2024

OGGETTO: **Obbligo istituzione piattaforma di segnalazione di illeciti commessi in azienda (Whistleblowing) - Imprese da 50 dipendenti in su o con numero minore di 50 in determinati settori – D.L.vo 24/2023 - Invio guida operativa.**

Facendo seguito ad alcune richieste di chiarimento in merito alla normativa sul “**Whistleblowing**”, si invia la Guida operativa, elaborata da Confindustria e ANCE, che contiene una serie di indicazioni per orientarsi nell’applicazione della nuova disciplina di cui al D.L.vo n. 24/2023, anche alla luce delle Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023 ([ns. circolare n°358/C/2023](#)).

Ad ogni modo, ritorniamo sull’argomento, ricordando che **dallo scorso 17 dicembre 2023 tutti i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti** (o con un numero minore di 50 se operano nei settori servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente) hanno dovuto dotarsi di sistemi di whistleblowing conformi alle prescrizioni introdotte dal decreto legislativo 24/2023 (***dallo scorso 17 luglio la normativa è entrata in vigore per le aziende con piu’ di 249 dipendenti!***). Secondo la normativa in oggetto, i datori di lavoro privati, devono istituire un **sistema di whistleblowing, cioè una piattaforma di segnalazione di eventuali illeciti commessi in azienda, che tuteli la riservatezza dell’identità ed i dati personali dei denunciati** (dipendenti, lavoratori autonomi in azienda o con contratto di collaborazione, liberi professionisti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) che ne abbiano avuto conoscenza nell’esercizio delle attività lavorative.

In pratica i datori di lavoro interessati debbono predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all’azienda, garantendo l’anonimato e la riservatezza dell’autore e dei documenti prodotti. In altri termini per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante le aziende devono attivare canali di segnalazione gestiti da personale dedicato ed appositamente formato, anche eventualmente soggetto esterno autonomo.

I canali che il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori (whistleblowers) **devono garantire**, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, **la riservatezza dell'identità del segnalante**, della **persona coinvolta** e della **persona comunque menzionata** nelle segnalazioni nonché del **contenuto delle segnalazioni** stesse e della **relativa documentazione**.

Il decreto specifica quali sono i potenziali illeciti che possono essere oggetto di denuncia e quelli, invece, che non rientrano nella normativa e quali sono i comportamenti ritorsivi vietati nei confronti di chi segnala le irregolarità. Naturalmente sono previste sanzioni che l'ANAC applica al segnalante nei cui confronti venga accertata la responsabilità civile per diffamazione o calunnia.

La normativa prevede che il canale di segnalazione interna **sia attivato da parte dei datori** di lavoro interessati **"sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**. L'obbligo di sentire le rappresentanze sindacali o le associazioni sindacali, si concretizza in due momenti: la comunicazione preventiva, con cui si dà notizia dell'intenzione di attivare il canale di whistleblowing e si invia una descrizione dei suoi elementi essenziali e l'eventuale incontro (solo di mero approfondimento) da tenersi se richiesto. Se i rappresentati dei lavoratori non reagiscono all'informativa del datore di lavoro e non richiedono un incontro, la fase di ascolto deve ritenersi regolarmente conclusa.

INFORMATIVA AI DIPENDENTI

Devono essere messe a disposizione di tutti i dipendenti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti **per effettuare le segnalazioni interne** (o esterne nel caso in cui la segnalazione interna non abbia avuto seguito). Le informazioni vanno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché rese accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico e rese pubbliche eventualmente nel sito internet aziendale.

I DESTINATARI DELLA NORMATIVA

Il decreto individua **i destinatari sulla base di questi criteri**:

- a) hanno impegnato, **nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori** subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) anche **se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 dipendenti** di cui al punto precedente, **operano in specifici settori** (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- c) anche **se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori** citata, **adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs n. 231/2001**.

SANZIONI

Sono **previste sanzioni da 10.000 a 50.000 Euro**, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

1. **mancata istituzione** dei canali di segnalazione;
2. **mancata adozione** delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
3. adozione di **procedure non conformi** a quelle fissate dal D.Lgs n. 24/2023;
4. **mancato svolgimento** dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
5. **comportamenti ritorsivi**;
6. **violazione dell'obbligo di riservatezza** circa l'identità del segnalante.

È prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Gli Uffici di ANCE Ragusa sono disponibili a supportare le imprese associate per le informative previste alle rappresentanze o organizzazioni sindacali (e per assistenza negli eventuali incontri richiesti), per le informative ai dipendenti descritte e per ogni necessità di chiarimenti anche relativi all'attivazione dei canali di segnalazione.

A tal proposito, si ricorda che in data 28.11.2023 è stato organizzato dall'ANCE un seminario per illustrare l'aggiornamento del nuovo Codice di comportamento, nonché le funzionalità della nuova sezione "**segnalazioni**", che permette alle imprese associate di adempiere all'obbligo di istituzione del canale interno, in conformità con quanto disposto dal citato D.lgs. n. 24/2023 ([ns. circolare n° 444/C/2023](#)).

Cordiali Saluti

Il Direttore

(Dott. Ing. Giuseppe Guaglielmino)

