

Whistleblowing: cos'è, come cambia e cosa dicono gli esperti

Parere dell'esperto

Facciamo chiarezza sul Whistleblowing

di **Rocco Contini**

Manager Grant Thornton FAS

Come noto, il d.lgs. 24/2023 riguarda direttamente tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, che si sono dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 [c.d. MOG 231].

La novella, infatti, abrogando tout court i commi 2-ter e 2-quater e riformulando integralmente il comma 2-bis dell'art. 6 d.lgs. 231/2001, ha interessato in profondità anche la materia della responsabilità amministrativa degli enti: a seguito della riforma, infatti, i canali di segnalazione, già parte dei MOG 231, non saranno più considerati conformi e dovranno essere modificati in linea con le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023. D'altronde, la disciplina previgente lasciava una certa flessibilità all'impresa in termini di mezzi...

continua all'interno



Overview

Cosa cambia dopo l'ultimo decreto in materia di Whistleblowing?

di **Renato Sesana**

Partner Grant Thornton FAS

Il c.d. *Whistleblowing* è un istituto che è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 2012 dalla c.d. legge Severino, in relazione al solo settore pubblico e successivamente è stato parzialmente esteso al settore privato dalla L. 179/2017. Su queste basi e in attuazione di obblighi comunitari scaturenti dalla direttiva (UE) n. 2019/1937, il 15 marzo scorso, l'Italia ha dato attuazione ad una complessiva riforma dell'istituto, promulgando il d.lgs. 10 marzo 2023...

continua all'interno

Approfondimento

L'importanza del Whistleblowing

di **Guglielmo Troiano**

Manager Grant Thornton FAS

La nuova disciplina in tema di Whistleblowing introdotta dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, porta all'attenzione di enti pubblici e privati numerosi elementi di novità rispetto alla previgente normativa datata 2017, tra cui un'innovata gestione del canale interno delle segnalazioni.

L'art. 5 del D.Lgs. prescrive, infatti, che la gestione del canale interno dovrà essere affidata alternativamente ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Ma esattamente, quali adempimenti comporta la gestione del suddetto canale...

continua all'interno





Overview

Cosa cambia dopo l'ultimo decreto in materia di Whistleblowing?

di **Renato Sesana**

Partner Grant Thornton FAS

Come noto, il c.d. *Whistleblowing* è un istituto che è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 2012 dalla c.d. legge Severino, in relazione al solo settore pubblico e successivamente è stato parzialmente esteso al settore privato dalla L. 179/2017.

Su queste basi e in attuazione di obblighi comunitari scaturenti dalla **direttiva (UE) n. 2019/1937**, il 15 marzo scorso, l'Italia ha dato attuazione ad una complessiva riforma dell'istituto, promulgando il **d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, in tema di «protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e [...] delle disposizioni normative nazionali».

In un'ottica di promozione della legalità, infatti, l'intenzione è quella di incoraggiare ulteriormente l'effettuazione di segnalazioni, attraverso:

- l'allargamento della platea dei soggetti cui è consentito effettuare una segnalazione: mentre prima la normativa si rivolgeva – quasi solo – a dipendenti e stretti collaboratori, oggi qualunque soggetto che abbia un qualche tipo di relazione lavorativa con l'ente è considerato un potenziale segnalante (ad esempio: lavoratori subordinati; consulenti; subappaltatore; stagisti; candidati in fase di *recruiting*);
- l'allargamento dell'ambito oggettivo di applicazione anche a tutti i più rilevanti settori d'interesse del diritto dell'Unione (ad es.: trasporti, appalti, ambiente, GDPR, diritto dei consumatori, conformità dei prodotti, concorrenza etc.);
- l'introduzione di misure atte ad impedire le c.d. «ritorsioni» (conseguenze di carattere economico o lavorativo, quali: perdita del lavoro, demansionamento, ostracismo, rescissione di contratti etc.);
- l'esenzione da forme di responsabilità civile, amministrativa o penale in relazione alla rivelazione delle informazioni (per la violazione, ad esempio, delle disposizioni su determinati tipi di segreti, quali quelli industriali).

GET CONNECTED !

Follow us on

LinkedIn

YouTube



Instagram





Le disposizioni contenute nel d.lgs. 24/2023 entreranno in vigore secondo due scadenze: il **15 luglio 2023** per i “soggetti privati” con **più di 249 dipendenti** e per **tutte le imprese**, indipendentemente dalle dimensioni, **dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01** e il **17 dicembre 2023**, per i «soggetti privati» che, nell’ultimo anno, hanno impiegato **più di 49 e meno di 250 dipendenti**.

I destinatari della disciplina sono i «soggetti pubblici» (tra i quali figurano: concessionari di pubblico servizio, società a controllo pubblico e società in house, anche se quotate)¹ e, per quanto concerne i «soggetti privati», le imprese che:

1. nell’anno precedente, hanno occupato una media di **più di 49 lavoratori** subordinati;
2. a prescindere dal numero di lavoratori occupati: (i) sono soggette all’applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’allegato al d.lgs. 24/2023 (normative per lo più in tema di mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo a prescindere dal numero di lavoratori impiegati); (ii) hanno **adottato un modello** di organizzazione, gestione e controllo **ex d.lgs. 231/2001**.

A tutti questi soggetti si richiede d’implementare, sentite le rappresentanze sindacali, un **canale di segnalazione** interno che:

1. garantisca la riservatezza, anche mediante crittografia, dell’intero contenuto della segnalazione (compresi tutti i relativi documenti) e, in special modo, dell’identità del «segnalante» e delle altre «persone coinvolte»²;
2. sia gestito da una persona, un ufficio e/o soggetto esterno dedicato, dotato d’adeguata autonomia e specifica formazione, il quale deve essere in grado di: (i) rilasciare, entro sette giorni dalla ricezione, un avviso di ricevimento della segnalazione; (ii) mantenere le interlocuzioni con il segnalante e, eventualmente, richiedere integrazioni; (iii) garantire, sotto il profilo investigativo/gestionale, un «diligente seguito» alle segnalazioni; (iv) fornire un «riscontro»³ al segnalante entro tre mesi; (v) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne, anche attraverso la loro esposizione nei luoghi di lavoro e pubblicazione sul sito internet; (vi) conservare per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione;
3. consenta l’effettuazione delle segnalazioni in modalità sia scritta che orale, nonché, su richiesta del segnalante, per il tramite di un incontro diretto;



4. in caso di segnalazioni orali e/o per incontro diretto, previa raccolta del consenso del segnalante, garantisca la registrazione su supporto idoneo e/o la verbalizzazione scritta della conversazione, con conseguente necessità, in quest'ultimo caso, di concedere al segnalante la facoltà di emendare e/o modificare il verbale, nonché di confermarne il contenuto mercé sottoscrizione;
5. garantisca alla persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione la possibilità di esercitare il proprio diritto di difesa ove questa lo richieda espressamente.

Il compito di vigilare in via generale sul rispetto della disciplina è affidato ad **ANAC**, alla quale viene attribuita altresì la facoltà di comminare **sanzioni amministrative** pecuniarie da **10.000 a 50.000 €** nel caso in cui accerti che:

- sono state commesse ritorsioni o la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o 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 queste non sono conformi.

Inoltre, l'incompletezza del canale di segnalazione interna, l'incapacità dello stesso di garantire un seguito efficace alla segnalazione o fondati motivi di ritenere che si subiranno ritorsioni, consentono al segnalante di poter effettuare la **segnalazione esterna direttamente ad ANAC**: qualora anche in questo caso non sia dato riscontro nei termini o vi siano fondati motivi di temere un rischio per il pubblico interesse o ritorsioni, il segnalante può **divulgare pubblicamente** le proprie informazioni, senza incorrere in alcun tipo di responsabilità di tipo civile, amministrativo e/o penale anche ove le informazioni siano coperte da segreto.

¹ «Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, all'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate», cfr. art. 2, comma 1 lett. p), d.lgs. 24/2023.

² In questo senso, sebbene non obbligatorio dal punto di vista normativo, si può suggerire di prevedere un sistema che consenta di presentare segnalazioni anche in forma completamente anonima.

³ Il riscontro viene definito «comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione».



Il parere dell'esperto

Facciamo chiarezza sul Whistleblowing

di **Rocco Contini**
Manager Grant Thornton FAS

Come noto, il d.lgs. 24/2023 riguarda direttamente tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, che si sono dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 (c.d. MOG 231).

La novella, infatti, **abrogando tout court i commi 2-ter e 2-quater** e riformulando integralmente il comma 2-bis dell'art. 6 d.lgs. 231/2001, ha interessato in profondità anche la materia della responsabilità amministrativa degli enti: a seguito della riforma, infatti, i canali di segnalazione, già parte dei MOG 231, non saranno più considerati conformi e dovranno essere modificati in linea con le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023¹.

D'altronde, la disciplina previgente lasciava una certa flessibilità all'impresa in termini di mezzi e strumenti organizzativi attraverso cui dare attuazione ai canali di segnalazione.



In estrema sintesi, infatti, si richiedeva che tali canali consentissero, a dipendenti e stretti collaboratori, di segnalare violazioni aventi rilevanza ex d.lgs. 231/2001, garantendo al tempo stesso la riservatezza dei segnalanti e la loro protezione da eventuali ritorsioni; a chiusura del cerchio, poi, si richiedeva che il sistema disciplinare punisse coloro che attuavano ritorsioni e/o effettuavano false segnalazioni con dolo o colpa grave.

Su queste basi, la prassi applicativa aveva condotto le imprese, soprattutto quelle di dimensioni più ridotte o dalle risorse più limitate, all'implementazione di caselle e-mail la cui gestione era affidata spesso direttamente all'Organismo di Vigilanza (OdV).

¹ Cfr. il combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lett. a) e q); 4, comma 1; 21, comma 2; 24 comma 5.



Su queste basi si è innestata una riforma che ha rivoluzionato l'intero impianto previgente, prevedendo una serie di novità la cui reale portata sarà, verosimilmente, compresa appieno solo a seguito dell'emanazione, entro il 30 giugno 2023, delle Linee Guida ANAC e del consolidarsi di nuove prassi operative.

Infatti, già rispetto **all'oggetto delle segnalazioni** – “che cosa” è possibile segnalare – la riforma apporta alcuni significativi cambiamenti, ovvero le imprese che:

- le imprese che, nell'anno precedente, hanno utilizzato **meno di 50 lavoratori** sono tenute unicamente ad attivare un canale di segnalazione interna che abbia ad oggetto le **sole violazioni del MOG 231 stesso**;
- **Le imprese con più di 49 lavoratori** soglia dovranno prevedere un canale di segnalazione che abbia riguardo **anche alle violazioni del diritto dell'Unione** (con conseguente ampliamento dell'ambito oggettivo);
- le imprese che devono considerarsi **soggetti pubblici** e/o che siano **concessionari di pubblici servizi** - ed abbiano un MOG 231 -, a prescindere dal numero di dipendenti, dovranno prevedere un canale di segnalazione che, in aggiunta ai precedenti, abbia riguardo anche ad illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione.

Merita inoltre un approfondimento l'utilizzo della **casella e-mail** quale canale di segnalazione: premesso che quest'ultima non è espressamente vietata, certamente si può affermare che essa non rappresenta più uno strumento che – di per sé solo – possa considerarsi sufficiente, funzionale o tantomeno economico: infatti, uno dei veri aspetti centrali della riforma è che il canale di segnalazione delineato dalla riforma non è più uno strumento attraverso il quale veicolare segnalazioni, bensì un vero e proprio apparato, strumentale e procedurale, che impatta sull'intera organizzazione.

D'altronde, tale canale deve:

- essere affidato ad una persona, ufficio o soggetto esterno dedicato, dotato d'adeguata autonomia e specifica formazione;
- consentire di effettuare segnalazioni in forma scritta, orale o per incontro diretto; garantire l'adeguata documentazione o verbalizzazione di segnalazioni orali o per incontro diretto; conservare i dati in maniera *compliant* al GDPR; crittografare dati, documenti o informazioni relative alle segnalazioni, tracciando e compartimentando i relativi dati d'accesso etc.

Con la conseguenza che una casella mail, non potendo essere utilizzata in *format standalone*, risulta per ciò solo antieconomica rispetto alle piattaforme o *suite* oggi in commercio, in grado di supportare tutti i tools necessari in un unico prodotto.



Infine, la riforma prevede la necessità di estendere l'ambito di applicazione del sistema disciplinare aziendale, prevedendo sanzioni nei confronti di chi:

- abbia commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione, violato l'obbligo di riservatezza;
- non abbia istituito i canali di segnalazione o adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, oppure abbia adottato procedure non conformi a quelle normativamente imposte o non abbia svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- abbia effettuato una segnalazione falsa con dolo o colpa grave.

Peraltro, la scelta di estendere gli aspetti sanzionatori (amministrativi e disciplinari) anche alle ipotesi di malagestio del canale e/o delle segnalazioni pare gravida di conseguenze, per lo meno sotto due profili.

In primo luogo, da un punto di vista organizzativo, sembra comportare la necessità di:

1. garantire agli affidatari interni del canale strumenti e risorse adeguate allo scopo, affinché essi possano essere considerati autonomi a tutti gli effetti e, di conseguenza, responsabili in proprio di un'eventuale gestione inadeguata;
2. oppure, prevedere rimedi contrattuali idonei a punire eventuali inadempimenti dei soggetti esterni affidatari, nonché manleve in relazione alle responsabilità (anche da fatto illecito) cui la società potrebbe andare incontro in caso di riscontrate irregolarità.

In secondo luogo, da un punto di vista sistematico, parrebbe mettere l'OdV in una posizione alquanto delicata: infatti, da un lato, il d.lgs. 24/2023 rende parte integrante dei MOG 231 i canali di segnalazione, così obbligando l'OdV a vigilare sulla gestione degli stessi nell'ambito delle attività di propria competenza; d'altro lato, tuttavia, ove allo stesso venisse affidata più che una mera vigilanza sul canale, si farebbe fatica a non correlare a tali compiti una responsabilizzazione, in senso organizzativo-gestionale, che mal si attaglia ad un organo che, ex dlgs. 231/2001, ha nell'indipendenza dall'amministrazione aziendale una delle sue caratteristiche principali. Senza contare che, così facendo, l'OdV si troverebbe a governare una parte delle attività sulle quali avrebbe, altresì, l'obbligo di vigilare, entrando verosimilmente in conflitto d'interesse rispetto alla sua stessa funzione.





Approfondimento

L'importanza del Whistleblowing

di **Guglielmo Troiano**

Manager Grant Thornton FAS

La nuova disciplina in tema di *Whistleblowing* introdotta dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, porta all'attenzione di enti pubblici e privati numerosi elementi di novità rispetto alla previgente normativa datata 2017, tra cui un'innovata gestione del canale interno delle segnalazioni.

L'art. 5 del D.Lgs. prescrive, infatti, che la gestione del canale interno dovrà essere affidata alternativamente ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Ma esattamente, quali adempimenti comporta la gestione del suddetto canale?

Anzitutto sarà onere di chi lo gestisce avvisare il segnalante dell'avvenuto ricevimento della segnalazione, entro il termine di sette giorni dalla data di ricezione.

Il gestore del canale di segnalazione dovrà, inoltre, mantenere le interlocuzioni con il segnalante ed eventualmente richiedere integrazioni a quest'ultimo laddove necessario.

Sarà altrettanto compito del gestore del canale di segnalazione dare seguito alle segnalazioni ricevute nonché fornirvi riscontro entro una tempistica specificamente definita dal D.Lgs.: tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Infine, presso il luogo di lavoro e sul sito internet dell'organizzazione dovranno essere messe a disposizione informazioni chiare circa il canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Al di là di quanto indicato all'art. 5, non va dimenticato che il personale specificamente formato ed addetto alla gestione del canale dovrà farsi trovare pronto nell'adempimento anche di quanto previsto in merito al trattamento dei dati personali. Non dovranno quindi essere raccolti (o cancellati immediatamente in caso di accidentale raccolta) dati personali manifestamente non utili al trattamento della segnalazione. Al tempo stesso, dovrà essere garantita la riservatezza della persona segnalante, anche mediante ricorso a strumenti di crittografia, e la documentazione relativa alla segnalazione non dovrà essere conservata per un periodo di tempo superiore a cinque anni decorrenti dalla comunicazione dell'esito finale dell'apposita procedura.





È da segnalare che la normativa contempla la possibilità di condividere il canale interno e la relativa gestione ma soltanto per i comuni diversi dai capoluoghi di provincia ed i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249 .

Potrebbe destare particolare interesse la possibilità, prevista dall'art. 5 del D.Lgs., di esternalizzare la gestione del canale interno. A ben guardare, la scelta del Legislatore di prevedere gli specifici e rigorosi adempimenti – sopra citati – per una corretta gestione del canale porta quale logica conseguenza un aumento degli oneri organizzativi e di gestione in capo agli enti destinatari della nuova normativa.

In quest'ottica, la facoltà di esternalizzare la gestione del canale interno può giocare un ruolo importante per alleggerire le organizzazioni nella fase operativa di ricezione delle segnalazioni nonché nel rispetto degli ulteriori adempimenti previsti.

Il soggetto esterno incaricato potrà, pertanto, garantire una gestione tempestiva delle segnalazioni rispettando modi e tempi richiesti dal D.Lgs. in esame, osservare puntualmente quanto prescritto per il corretto trattamento dei dati personali nonché contribuire a creare fiducia nei soggetti coinvolti, in quanto garanzia massima di autonomia operativa così come richiesto dalla normativa.

Quest'ultimo aspetto, fondamentale per scongiurare il rischio di conflitto di interessi con potenziali conseguenze economiche e reputazionali per le organizzazioni, richiama l'esigenza di chiarire che cosa si intenda per "soggetto autonomo" in relazione alla possibilità di esternalizzare il canale interno.

In tal senso deve intendersi un soggetto indipendente rispetto alle funzioni operative dell'organizzazione, quindi estraneo da qualsiasi dipendenza gerarchica verso quest'ultima.

Ciò posto, aspetto peculiare della disciplina è che la stessa è incentrata sulla tutela di segnalazioni aventi ad oggetto illeciti – da intendersi quali violazioni di norme – di interesse pubblico.

Questo elemento permette automaticamente di distinguere tale sistema di segnalazione da ulteriori e diversi sistemi finalizzati alla tutela delle persone segnalanti illeciti che rispondono ad un interesse differente da quello pubblico.

Si pensi, per esempio, alle segnalazioni riguardanti violazioni del modello di organizzazione e gestione (MOG) di cui al D.Lgs. 231/2001: a tal riguardo non è un caso se la disciplina del *Whistleblowing* non permette l'effettuazione di segnalazioni esterne per gli illeciti in questione, allorché relativi ad imprese con meno di 50 dipendenti.



A fronte di siffatta analisi, preme sottolineare che l'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 non abrogherà – e quindi lascerà impregiudicati – altri sistemi di segnalazioni riguardanti specifici settori. Parliamo in questo caso del sistema di segnalazione degli illeciti rientranti nell'alveo dell'anticorruzione e contratti pubblici di cui al D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche. Su questo fronte, dal 6 giugno 2022 il “Modulo Unico Informatizzato di Segnalazione” è diventato il canale esclusivo di segnalazione all'ANAC.

Stesso discorso di cui sopra vale per le segnalazioni di operazioni sospette ai fini dell'antiriciclaggio. In tal senso la normativa Whistleblowing lascia impregiudicato il sistema di segnalazione previsto dal D.Lgs. 231/2007.

Women in Business 2023: The Push for Parity

[Read more](#)



We don't predict
the future. We help
you shape it.

[BGT-GRANTHORNTON.IT](https://www.bgt-grantthornton.it)