



**Circolare Studio Prot. N° 13/23 del 13/12/2023**

Monza, 13/12/2023

A Tutti i Clienti  
Loro Sedi

**Oggetto:** CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA PER IL WHISTLEBLOWING

**Riferimenti:** D.lgs. 24/2023; Linee guida ANAC; Direttive 2019/1937/UE

Si comunica alla gentile Clientela che, in base alle disposizioni pubblicate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in attuazione del D.lgs. 24/2023, **il 17 dicembre 2023** entrerà in vigore l'obbligo di predisposizione e attivazione dei canali di comunicazione interna inerentemente alle segnalazioni attinenti alla disciplina del whistleblowing.

Il whistleblowing, termine con cui si identifica l'attività di denuncia di fatti illeciti scoperti nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa. Tale forma di tutela riguarda: i dipendenti pubblici ed i dipendenti di enti privati sottoposti a controllo pubblico, oltreché i dipendenti di società ed enti appartenenti al settore privato, in particolare per quest'ultima categoria la disciplina tutela:

- Lavoratori subordinati;
- Liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, controllo, direzione, vigilanza e rappresentanza.

**A CHI SI RIVOLGE:**

L'obbligo di predisposizione dei suddetti canali di comunicazione vale per quelle società ed enti in generale che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, almeno di 50 unità; per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso. Il riferimento è al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali.

Quando l'impresa sia di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura. Il primo anno da considerare è il 2022.

**AMBITO OGGETTIVO:**

**Entro il 17 dicembre 2023, gli enti in questione dovranno:**

- istituire di canali di segnalazione interna (in modalità digitale oppure scritte o tramite conversazioni dirette con il segnalante) che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione,
- individuare un soggetto autonomo (interno o esterno) specificamente formato per la gestione delle segnalazioni e predisporre idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

Oggetto delle segnalazioni sono violazioni che possono consistere in comportamenti, atti od omissioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, esempio illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.



Il riscontro alla segnalazione va fornito entro 3 mesi:

- dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso,
- dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Chi si occupa della gestione del canale di segnalazione interna deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne e quelle esterne, informazioni che vanno esposte e rese facilmente accessibili e visibili nei luoghi di lavoro.

## **FATTORI DI PARTICOLARE IMPORTANZA**

### **Centralizzazione dei canali di segnalazione:**

l'accesso ai canali di segnalazione condivisi è riconosciuto alle sole piccole/medie imprese (lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249), che potranno valutare l'istituzione di canali di segnalazione centralizzati tra società aderenti con lo scopo di abbattere i costi inerenti all'istituto. Tale possibilità è riconosciuta alle piccole medie imprese, anche se quest'ultime non rientrano nello stesso gruppo societario.

### **Protezione della riservatezza dei segnalanti:**

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

### **Divieto di ritorsioni**

È espressamente vietato 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, da intendersi come danno ingiustificato (esempio: licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, sospensione della formazione o qualsivoglia restrizione).

### **Casistiche particolari**

Occorre porre attenzione al fatto che non vanno accolte segnalazioni legate a interessi personali del dipendente e al suo rapporto individuale di lavoro e in particolare nei riguardi dei suoi superiori, tali segnalazioni non rientrano nell'ambito del whistleblowing.

## **SANZIONI PREVISTE:**

- da 10.000 a 50.000 euro quando l'autorità competente accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 10.000 a 50.000 euro quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

Cordiali Saluti.

**De Alexandris Associati**