

# SERVIZIO WHISTLEBLOWING

---

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Audit People S.r.l. Società benefit

Via Carlo Goldoni, 1  
20129 Milano

02. 55186649  
segreteria@auditpeople.it



Progetto  
[ethicpoint.eu](http://ethicpoint.eu)

## ***Servizio Whistleblowing di gestione delle segnalazioni***



**in conformità a**

- **Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (di recepimento della Direttiva europea 2019/1937)**
- **Decreto legislativo 231 del 2001**
- **Legge 179/2017 (legge sul “whistleblowing”)**
- **Regolamento europeo sui dati personali 679/2016 (GDPR)**
- **Codici etici o di condotta**
- **ISO 37001 (Anticorruzione)**
- **UNI PdR 125 (Parità di Genere) e IATF 16949 (Automotive)**
- **Linee Guida ISO 37002 (qualità del Servizio Whistleblowing)**

## Scenario ed esigenze delle imprese

Il **Whistleblowing** trova la sua prima disciplina organica a livello nazionale con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (GU n.63 del 15-3-2023) del **Decreto legislativo 24 del 2023**.

Tale Decreto recepisce infatti in Italia la Direttiva europea 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante **la protezione delle persone che segnalano violazioni** del diritto dell'Unione.

Prima del Decreto, sul «whistleblowing» è intervenuta la **Legge 179 del 2017** recante «Disposizioni per **la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità** di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», attuando quanto previsto al tempo a livello comunitario:

- modificando l'articolo 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 («Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»), che disciplina la tutela del **dipendente pubblico** che segnala presunti illeciti;
- estendendo la tutela del lavoratore che segnala illeciti **anche nel settore privato, con una modifica al Decreto legislativo n. 231 del 2001**.

In particolare, la modifica ha riguardato l'**art. 6 (Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente)**, che disciplina i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati e che, al **comma 2-bis** prevede che i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) **uno o più canali** che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di **condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto** e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di **violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente**, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la **riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) **almeno un canale alternativo** di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), **sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **Il nuovo Decreto<sup>1</sup> (focus sui canali di segnalazione interna)**

---

Il Decreto legislativo 24 del 2023, vigente al 30.03.2023, prevede all'articolo 24 la seguente **disciplina transitoria e di coordinamento**:

- **“Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.** Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le previgenti disposizioni normative”.
- **“Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna** ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal **17 dicembre 2023** e, fino ad allora, continua ad applicarsi la previgente normativa.”

---

<sup>1</sup> Vedere allegato 1, per un approfondimento

## Allegato 1 – Estratto dal Decreto

### Art. 1 Ambito di applicazione oggettivo

Il Decreto, nel primo articolo, al comma 1 stabilisce che:

*«Il presente decreto disciplina 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 in un contesto lavorativo pubblico o privato.»*

### Art. 2 Definizioni

L'articolo 2 del Decreto elenca tra le «violazioni» oggetto di tutela:

- al comma 1 lettera a) le «condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)»
- al comma 1 lettera a) numero 3), gli illeciti riferiti a molteplici settori, di cui si citano, a titolo non esaustivo, gli appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi ...

Nello stesso articolo troviamo le definizioni di:

- «soggetti del settore pubblico» (quali, le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house ...)
- «soggetti del settore privato» soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
  - ✓ hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
  - ✓ rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);
  - ✓ sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

### Art. 3 Ambito di applicazione soggettivo

Al successivo art. 3 vengono elencate le persone (fisiche) segnalanti a cui è possibile applicare le misure di protezione previste nel Decreto, e l'elenco è lunghissimo.

A titolo di esempio, si citano:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;

- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Anche quando: il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### **Art. 4 Canali di segnalazione interna**

L'articolo 4 del Decreto disciplina i «**Canali di segnalazione interna**», stabilendo al comma 1 che:

«**I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato**, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, **attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione**, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. **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.**»

Nei commi successivi è previsto che la segnalazione interna:

- è affidata a **una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione;
- ovvero è affidata a **un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.**
- le segnalazioni sono effettuate **in forma scritta, anche con modalità informatiche**, oppure **in forma orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso **linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale** ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.
- I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.
- I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.

- La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

#### **Art. 5 Gestione del canale di segnalazione interna**

L'art 5 del Decreto indica nello specifico che «Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;**
- b) **mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante** e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno **diligente seguito** alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono **riscontro alla segnalazione entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettono a disposizione **informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.** Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. **Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.**

Gli specifici **Obblighi di riservatezza** e le disposizioni relative al **Trattamento dei dati personali** ed alla **Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni** sono contenute negli artt. 12, 13 e 14 del Decreto.

Le specifiche **misure di protezione** e il **regime sanzionatorio** applicabili sono disciplinati negli artt. 16-22 del Decreto.