



AXIANET



Whistleblowing

Gli impatti della normativa sulle aziende

Rif.to D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n.
1937/2019

Il termine “**Whistleblowing**” viene tradotto letteralmente come “**soffiare il fischietto**” (to blow the whistle). Si tratta di un’espressione figurata che ha lo scopo di evocare nella mente l’immagine dell’arbitro che fischia un fallo. Il campo di applicazione è il mondo del lavoro che rappresenta spesso uno **scenario di irregolarità**, atti illeciti ed ingiustizie più o meno gravi, lo scopo è **richiamare l’attenzione in caso di attività non lecite**. Il Whistleblower è infatti il soggetto che denuncia gli illeciti commessi sul posto di lavoro, portandoli all’attenzione delle autorità competenti.



La segnalazione può riguardare **qualsiasi tipo di attività sospetta**, che va dalla frode fiscale, al nepotismo, all’abuso di potere, alla violazione delle norme di sicurezza sul lavoro ma non solo.

Il Whistleblower, o **segnalatore**, è il soggetto che ha conoscenza di tali attività e decide di portarle all’attenzione degli enti competenti. Questa persona può essere un dipendente, un fornitore, un cliente, o qualsiasi altra parte interessata che abbia accesso a informazioni pertinenti.

La normativa in Italia

In Italia, il concetto di Whistleblowing è stato formalmente introdotto nel contesto privato con la legge 179/2017, nota come “Legge sul Whistleblowing” che prevedeva per le **aziende private dotate di modello organizzativo 231 l’obbligo di dotarsi di canali interni di segnalazione.**

Dopo varie vicissitudini da marzo 2023 la Direttiva UE 1937/2019 in materia di Whistleblowing e la nuova legge italiana sul Whistleblowing (D.Lgs n.24) entrano ufficialmente in vigore.

Ora tutte le aziende italiane pubbliche e private con più di 250 dipendenti sono chiamate ad implementare un sistema di Whistleblowing interno entro il 15 luglio 2023, mentre quelle con più di 50 dipendenti hanno tempo fino al 17 dicembre 2023 per adeguarsi ai nuovi requisiti.

I datori di lavoro quindi hanno la responsabilità di dotare la propria azienda di un canale sicuro e certo per documentare in maniera adeguata tutte le varie fasi della segnalazione, incorrendo in pesanti sanzioni nel caso non dovessero adempiere a tale obbligo.



Gli illeciti da segnalare

Comportamenti illeciti o scorretti che possono essere segnalati tramite il Whistleblowing includono, ma non sono limitati a:

- Abuso di potere
- Conflitti di interesse
- Corruzione
- Frode fiscale o corruzione
- Molestie o discriminazione
- Nepotismo
- Tutela della vita privata
- Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Sicurezza e conformità dei prodotti realizzati e distribuiti
- Uso improprio di fondi aziendali
- Violazione della privacy dei dati o delle norme sulla protezione dei dati (GDPR)
- Violazione delle norme ambientali
- Violazione delle norme di sicurezza sul lavoro



Schema di sintesi

Che cos'è il Whistleblowing?



Segnalazione di comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, delle quali il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. Il D. Lgs n. 24/2023 di attuazione della direttiva UE 2019/1937 si propone di raccogliere in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante

Quando entra in vigore?



- 15 luglio 2023 soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno più di 250 lavoratori come media
- 17 dicembre 2023 soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori fino a 249

Sanzioni



Per le violazioni delle disposizioni del Decreto è prevista l'applicazione di sanzioni fino ad Euro 50.000

A quali enti si applica?

- Soggetti del settore pubblico
- Soggetti del settore privato che nell'ultimo anno abbiano impiegato una media di 50 lavoratori subordinati
- Che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE relativi ad alcuni settori (anche se non hanno raggiunto la media di lavoratori, ad esempio bancario e assicurativo)
- Che rientrino nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottino Modelli 231 (anche se non hanno raggiunto la media di lavoratori)

A quali soggetti, oltre al segnalante si applicano le misure di protezione?

- A quali soggetti, oltre al segnalante, si applicano le misure di protezione?
- Lavoratori subordinati
- Lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti
- Volontari e tirocinanti
- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da legame affettivo o rapporti di parentela
- Colleghi del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno col segnalante un rapporto abituale e corrente
- Enti di proprietà del segnalante per i quali le stesse persone lavorano

Chi può effettuare la segnalazione?

Il Whistleblower!

Il Whistleblower è il segnalatore ovvero una persona che ha conoscenza di attività illecite e decide di portarle all'attenzione degli enti competenti.

La possibilità di segnalazione e la relativa protezione **non riguarda esclusivamente i dipendenti**, queste persone possono essere:

- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'azienda
- dipendenti assunti o in prova, i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, volontari
- fornitori e clienti
- azionisti, amministratori, ex collaboratori.
- qualsiasi altra parte interessata che abbia accesso a informazioni pertinenti

Purtroppo, troppo spesso chi viene a conoscenza di una pratica “poco lecita” altrui si guarda bene dal denunciarla, soprattutto nel mondo del lavoro.

Si temono, infatti, ritorsioni, discriminazioni, sanzioni (in una parola mobbing) e addirittura licenziamenti.

Segnalazione di reati sul lavoro: quali tutele

- Il whistleblowing rappresenta la soluzione per chi ha paura di denunciare reati o irregolarità di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro.
- Il whistleblower è il soggetto che, a fronte di attività illecite o fraudolente di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro, si fa carico di segnalare al proprio dirigente o alle autorità competenti la situazione irregolare. È quindi un soggetto coraggioso che deve essere tutelato e non discriminato.

In ogni caso, è essenziale che le organizzazioni offrano canali sicuri e anonimi per la segnalazione.

Whistleblowing: la situazione in Italia

Nel corso degli ultimi anni si è assistito nel nostro Paese ad un crescente aumento dell'attenzione verso il tema del whistleblowing, vale a dire della necessità di tutelare chi denuncia i reati e gli atti illeciti di cui viene a conoscenza sul posto di lavoro.

La disciplina del whistleblowing è volta principalmente a tutelare i soggetti che intendono segnalare una violazione da potenziali atti ritorsivi o pregiudizievoli che potrebbero subire a seguito dell'attività di denuncia.

La legge dispone che il dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Whistleblowing: quando è obbligatorio implementare il sistema?

Tutte le aziende italiane pubbliche e private sono chiamate ad implementare un sistema di Whistleblowing interno:

- Quelle con **più di 250 dipendenti entro il 15 luglio 2023**
- Quelle con **più di 50 dipendenti hanno tempo fino al 17 dicembre 2023**
- Quelle con più **meno di 50 dipendenti** ma che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo n.**231/01** hanno tempo fino al 17 dicembre 2023

Il numero dei dipendenti viene considerato come media dei lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Whistleblowing: Cosa rischia l'Azienda?

Il mancato adeguamento alle normative consente ad ANAC di applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse **ritorsioni** o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che **non sono stati istituiti canali di segnalazione**, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dalla normativa oppure quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- In caso di **violazioni gravi**, possono essere previste **sanzioni penali** come l'arresto fino a 3 anni o l'ammenda fino a 50.000 euro.

Whistleblowing: Come funziona la procedura di segnalazione?

- La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto **in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno** e, solo al ricorrere di determinate condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna.
- Le aziende sono tenute a istituire un sistema interno per accogliere e gestire le segnalazioni, questo implica:
- I soggetti del settore privato sono tenuti ad attivare i propri canali di segnalazione che garantiscano, tramite il ricorso a strumenti di **crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**. L'implementazione del canale deve garantire l'interscambio di informazioni riservate.
- La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona o a un **ufficio interno dedicato e con personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione, in alternativa è possibile affidare la gestione ad un **soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.
- Stabilire una procedura in linea con le norme vigenti, che preveda tempi definiti come 7 giorni per l'accettazione e 90 giorni per la conclusione delle indagini. È essenziale garantire la massima riservatezza.
- Eseguire una **valutazione d'impatto sulla privacy e integrare la politica di privacy specifica per il whistleblowing nella procedura GDPR già in vigore in azienda**.

Quando effettuare una segnalazione esterna

Il Whistleblower ha anche la facoltà di decidere di fare una segnalazione esterna all'azienda in presenza di specifiche condizioni:

- Assenza di opzioni per segnalazioni interne
- Mancato riscontro della segnalazione interna
- La persona segnalante ha fondato motivo per temere una possibile inefficacia o rischio ritorsione della segnalazione interna
- La persona segnalante ha il fondato motivo di ritenere che la violazione sia potenzialmente pericolosa per l'interesse pubblico.

Whistleblowing: Quando una segnalazione può diventare pubblica?

È discrezione del segnalante effettuare una divulgazione pubblica del fatto illecito, continuando a godere delle tutele antidiscriminatorie, quando sussistono le seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere un efficace seguito, potrebbero essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Whistleblowing: cosa succede dopo la segnalazione

Cosa deve fare l'Anac?

- Dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante oppure salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante.
- mantenere le comunicazioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione
- L'autorità amministrativa interpellata da un whistleblower si fa carico, grazie alla segnalazione, di fronteggiare il rischio che quella situazione possa ripetersi in futuro.
- L'identità del segnalante non potrà essere rivelata mentre spetterà al datore di lavoro dimostrare che le eventuali misure discriminatorie eventualmente attuate nei confronti del lavoratore "denunciante" sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

Whistleblowing: Maggiori tutele per i lavoratori privati

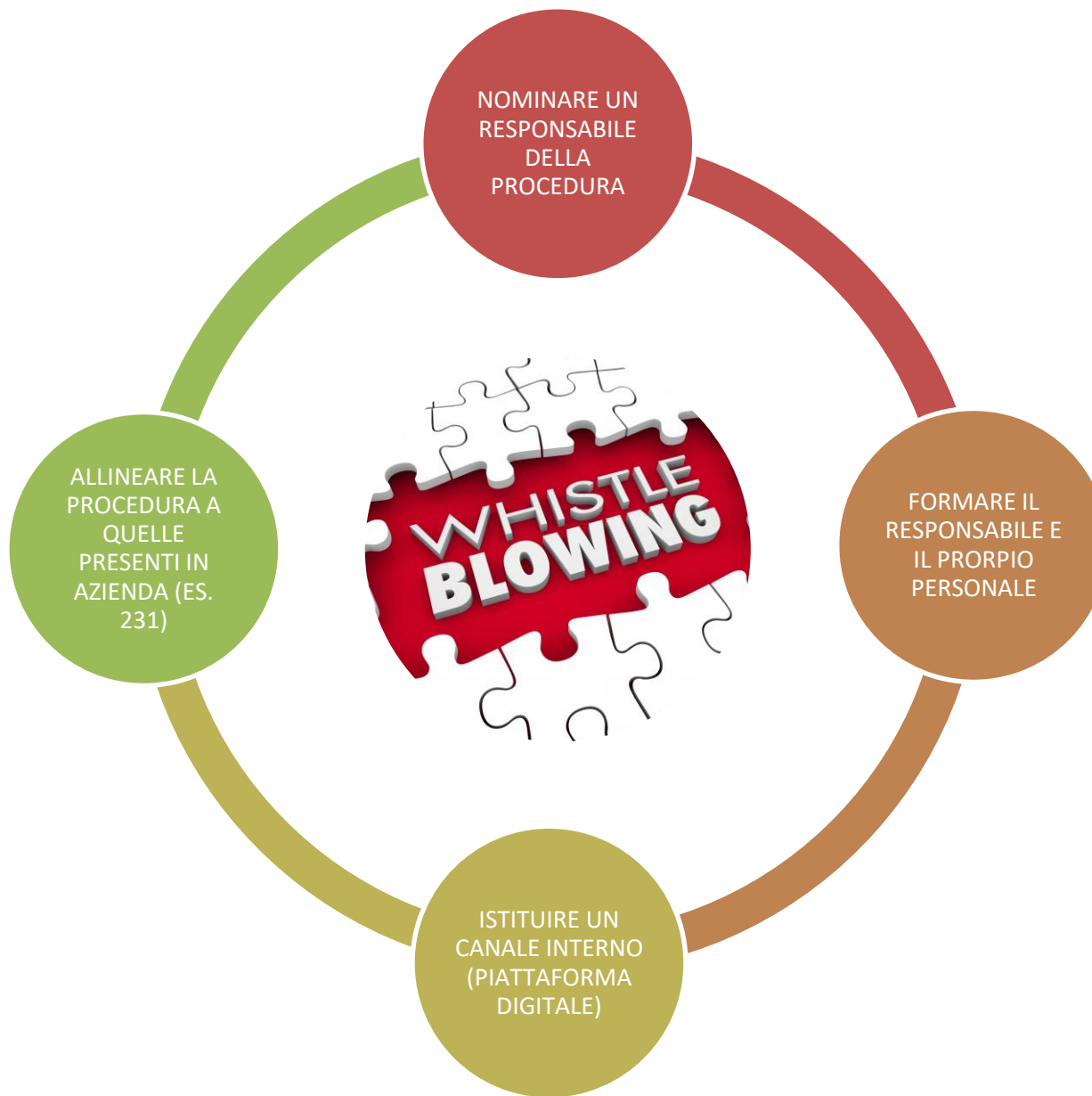
Con riferimento al settore privato, il testo della norma prevede che il dipendente che segnala all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), o denuncia all'autorità giudiziaria condotte illecite, di cui è venuto a conoscenza grazie al proprio rapporto di lavoro, non può essere **sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito** o sottoposto ad altra misura organizzativa che potrebbe avere **effetti negativi** nei suoi confronti.

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, 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**.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- la retrocessione di grado o la mancata promozione
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- le note di merito negative o le referenze negative
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- l'annullamento di una licenza o di un permesso
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

In
sostanza...le
attività delle
aziende...



La soluzione Axianet

STARTER KIT

- contiene tutte le attività di «start up» della compliance alla normativa Whistleblowing sia da un punto di vista legale sia da un punto di vista tecnologico
- prevede la consulenza legale per la definizione della procedura, la nomina del responsabile / dei responsabili, la formazione del personale
- prevede l'aggiornamento della piattaforma sulla base delle evoluzioni normative
- prevede il supporto incluso del nostro studio legale (fino ad un massimo di 5 segnalazioni/anno)
- su richiesta è prevista la formazione ai dipendenti e personale interessato presso la vostra sede riguardo allo strumento e delle modalità di utilizzo



Piattaforma cloud

Accesso alla piattaforma per la gestione delle segnalazioni aziendali, l'accesso è possibile selezionando la voce normalmente indicate nella sezione contatti del portale web dell'azienda.

L'accesso predefinito è come segnalatore. E' comunque possibile, se si è in possesso delle apposite credenziali, accedere come amministratore per verificare le segnalazione e rispondere di conseguenza.

La segnalazione può includere sia testo, sia immagini che potranno essere allegate.

Invia una segnalazione

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

Accedi

Allegati

Nome del file

 Carica

Seleziona un file o trascinalo qui

Utilizzo Piattaforma cloud

Accesso come 'segnalatore'

Descrivi in poche parole la tua segnalazione. *

Descrivi la tua segnalazione in dettaglio. *

Dove sono avvenuti i fatti? *

Quando sono avvenuti i fatti? *

Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? *

Hai delle prove a supporto della tua segnalazione *

Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui? *

Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto? *

Invia

Passaggi per accesso alla piattaforma come segnalatore anonimo.

In questa pagina possiamo:

- Inviare una segnalazione Anonima indicando le informazioni nei campi appositi
- Verificare una segnalazione già emessa inserendo il codice
- Ricevere istruzioni per le segnalazioni

Compilare I vari campi obbligatori segnalati con l'asterisco rosso e alla fine selezionare 'Invia'

Utilizzo Piattaforma cloud

Accesso come 'segnalatore'

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

7143 5603 7491 3549



Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

[Vedi la tua segnalazione](#)





Dopo aver inserito la segnalazione viene rilasciato il codice di riferimento per poter seguire gli avanzamenti e i passaggi di stato. Copiare e conservare questo codice per assicurarsi di poter accedere nuovamente.

Conservare con cura questo codice perché in sua assenza non sarà possibile accedere alla piattaforma per seguire gli avanzamenti della segnalazione emessa.

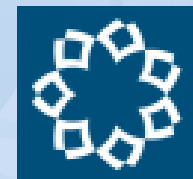
Utilizzo Piattaforma cloud

Accesso come 'segnalatore'

ID: `dfbd266a-4d26-42f2-8b9a-0387218edac3`

 Data	 Ultimo aggiornamento	 Scadenza	 Stato
21-01-2025 16:44	21-01-2025 16:44	22-04-2025 01:59	Nuova

Esempio di verifica della segnalazione inserita, visualizzazione dopo aver inserito il codice di riconoscimento.



AXIANET