

# Circolare n°52/C/2024: Istituzione piattaforma di segnalazione di illeciti (Whistleblowing)-Imprese da 50 dipendenti in su o minore di 50 in determinati settori-D.L.vo 24/2023-Invio guida operativa.

2 Febbraio 2024

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**:

1. a) hanno impegnato, **nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori** subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. 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);
3. 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](#)).

**Allegati**

Circolare\_n°52\_C\_2024

[Apri](#)

Guida\_Operativa\_Whistleblowing

[Apri](#)