



CONSULENZA
E RISORSE

WHISTLEBLOWING

La segnalazione



Significato

Whistleblowing significa letteralmente *soffiata*. Il termine viene adottato per indicare una **segnalazione anonima** fatta dai dipendenti su eventuali illeciti commessi nel posto di lavoro.

Per regolamentare la questione è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

Scopo della normativa è quello di garantire protezione impedendo possibili ritorsioni da parte dei colleghi o superiori coinvolti.



Cosa si può segnalare

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



Chi può segnalare

Tra i soggetti tutelati dalla presente legge, rientrano:

- Lavoratori dipendenti;
- lavoratori autonomi;
- I volontari;
- I tirocinanti;
- I soci;
- I candidati;
- Gli ex dipendenti;
- Coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza.

Inoltre, la normativa si estende anche ai "facilitatori", che possono essere colleghi, familiari o parenti stabili nello stesso ambiente lavorativo del segnalante. Questa definizione garantisce che un'ampia gamma di persone possa segnalare in sicurezza le violazioni.



Tutela

Il segnalante è tutelato nei confronti di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo, molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.



Come si devono organizzare le aziende?

- Istituire procedure e **canali di segnalazione interni**, per consentire l'invio di reclami scritti e orali, garantendo anonimato e riservatezza;
- Individuare la persona o la struttura, interna o esterna, indipendente e specializzato al quale **affidare la gestione del canale di segnalazione**. Il gestore del canale di segnalazione dovrà:
 - consegnare una ricevuta al segnalante,
 - richiedere chiarimenti e/o integrazioni se necessarie,
 - dare un feedback entro tre mesi dalla segnalazione;
- Implementato il canale di segnalazione interna e individuato il gestore delle segnalazioni, le aziende devono **redigere la documentazione** necessaria alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni, tra cui la procedura whistleblowing, disciplinante le modalità di effettuazione delle segnalazioni e di gestione delle medesime;



- mettere 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 devono essere 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.
- Nell'adeguamento al D. Lgs. 24/2023, un'attenzione particolare deve essere riservata alla tutela della privacy, posto che il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo alla società un trattamento dei dati personali che presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati e che, pertanto, deve essere preceduto da una valutazione di impatto della protezione dei dati (DPIA).



I vantaggi per le aziende

- **Prevenire e minimizzare** i danni all'interesse pubblico, alla salute, ai diritti umani e all'ambiente.
- **Miglioramento continuo della conformità** e della gestione del rischio;
- Promuovere una cultura organizzativa di fiducia, trasparenza e responsabilità, che aiuta a prevenire le irregolarità;
- **Aprirsi a nuovi mercati** con fornitori e clienti, anch'essi compliant;
- **Aumentare l'efficienza aziendale** attraverso l'analisi e l'ottimizzazione dei processi, la protezione dai rischi operativi, lo scambio di informazioni e la definizione di procedure di controllo interno;
- **Aumento della brand reputation** dell'azienda;
- Contribuire ad ottenere il riconoscimento del rating di legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con conseguente facilitazione all'accesso al credito ed ai finanziamenti ed una migliore qualificazione nella partecipazione alle gare di appalto;
- Riduzione del tasso medio di tariffa annuale INAIL, nonché possibilità di accesso ai finanziamenti erogati dal medesimo Ente (Bandi Isi) che permettono la copertura del 65% del costo per la redazione del modello, nell'ottica di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Whistleblowing e Sostenibilità Sociale

La sicurezza sul lavoro, i diritti dei lavoratori, l'uguaglianza, la giustizia sociale, il benessere e l'inclusione delle persone che lavorano in azienda sono temi che un'impresa attenta alla **sostenibilità sociale aziendale** tiene in alta considerazione. Adeguarsi alle normative inerenti il sociale consente all'azienda di poter accedere a finanziamenti pubblici, oltre ad avere un'alta probabilità di ottenere investimenti privati.



OBBLIGATORIETA'

dal 15 luglio 2023

aziende con piu di 249 dipendenti

dal **17 dicembre 2023**

aziende con almeno **50 dipendenti**

dal 17 dicembre 2023

servizi finanziari senza limiti dimensionali

dal 17 dicembre 2023

aziende con modello organizzativo D. Lgs
231/2001 senza limiti dimensionali



La scrittura di uno strutturato **codice etico** riduce il rischio di incorrere in attività di whistleblowing e di dover gestire pratiche che possono portare a multe o peggio. Ciò non toglie che l'obbligo di adeguarsi alla normativa abbia **raggiunto anche le PMI** e che l'adeguamento, al di là dell'obbligatorietà, apporta **vantaggi competitivi** all'azienda compliance.

E tu a che punto sei?

Chiamaci.

Possiamo aiutarti nello strutturare l'intero processo.



Il nostro Sito



Il nostro
Company Profile



Il nostro Video



**CONSULENZA
E RISORSE**

STOP

MILANO

SEDE LEGALE E OPERATIVA

Viale Gran Sasso, 11

20131 Milano

Tel. +39 02 40702009

info@consulenzaerisorse.it