



## Cos'è il Whistleblowing?

Il whistleblowing consiste nella **rivelazione spontanea** da parte di un individuo, detto segnalante di un **illecito o di un'irregolarità commessa** all'interno dell'ente del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante può essere un dipendente o una terza parte. E' quindi il processo con cui i dipendenti o terze parti di un'azienda (per esempio fornitori, clienti, collaboratori, ecc.) possono segnalare, anche in modo anonimo, sempre riservato e protetto, sospette pratiche illecite riscontrate durante la propria attività. Questa pratica è divenuta **obbligatoria** per un grosso numero di soggetti dopo il recepimento della **direttiva UE 2019/1937** tramite il **D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24**.

## Chi è obbligato?

I soggetti destinatari del provvedimento sono molti.



Per quanto riguarda gli **enti pubblici**:

– **tutti \* dal 15 luglio 2023**

\* Non è stata esercitata la facoltà da parte del legislatore italiano di escludere dall'obbligo i Comuni con meno di 10.00 abitanti, previsto dalla Direttiva.

## Soggetti del settore pubblico

- Amministrazioni pubbliche
- Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione
- Enti pubblici economici
- Organismi di diritto pubblico
- Concessionari di pubblico servizio
- Società a controllo pubblico
- Società in house (anche se quotate)

In particolare, **per le società di diritto privato**, il riferimento da tenere in considerazione è la media del numero di dipendenti in forza negli ultimi 12 mesi:

– **più di 250 dipendenti: dal 15 luglio 2023**

– **più di 50 dipendenti: dal 17 dicembre 2023**

– **qualsiasi dimensione con un modello organizzativo 231: dal 15 luglio 2023**

## Soggetti del settore privato

- Che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (vedi la sezione Chi è obbligato?)
- Che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati
- Che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e hanno adottato un modello organizzativo, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati e dal settore di appartenenza

## Misure di protezione?

**Il segnalatore ha il diritto di restare anonimo** ma in ogni caso deve ricevere la massima protezione per evitare azioni ritorsive o qualsiasi altra azione che possa ostacolare la sua incolumità o operatività.

Tuttavia le misure di protezione sono dove anche a:

- Facilitatori
- Persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, che operano nello stesso contesto lavorativo
- Colleghi di lavoro del segnalante
- Enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo stesso contesto lavorativo
- Segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni

## Cosa può essere segnalato

Oggetto della segnalazione nell'ambito del whistleblowing sono i comportamenti, atti od omissioni, fatti illeciti, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commessi nel contesto lavorativo, di cui gli informatori sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di rapporto.

**Per comportamenti illeciti si intendono: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni di Modelli organizzativi; illeciti riferiti ad appalti pubblici, servizi finanziari, riciclaggio, finanziamento al terrorismo, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti e mangimi degli animali, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza, come:**

- Accessi indebiti agli applicativi informatici, anche mediante l'uso di credenziali di altri lavoratori.
- Utilizzo improprio di istituti lavorativi a tutela del dipendente, come malattia,
- congedi e permessi sindacali.
- Irregolarità nell' attestazione delle presenze in ufficio.
- Corruzione negli appalti pubblici, corruzione tra privati, riciclaggio.
- False dichiarazioni.
- Violazione delle norme ambientali.



## Quali sono le sanzioni?

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

**da 5.000€ a 30.000€**

- in caso di ritorsioni
- ostacoli alle segnalazioni
- violazioni della riservatezza

**da 10.000€ a 50.000€**

- nel caso non sia stato istituito il canale di segnalazione
- non siano state adottate procedure di gestione
- la gestione delle procedure non sia stata conforme
- nel caso di mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni

## Qual è l'iter procedurale a seguito di una segnalazione?



Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, l'incaricato deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e ove necessario chiedere integrazioni;
- mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito
- entro 3 mesi occorre fornire riscontro al segnalante
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

**IL NOSTRO UFFICIO ASSISTENZA E' SEMPRE A  
DISPOSIZIONE PER QUALSIASI INFORMAZIONE O  
CHIARIMENTO.**

**SDG SRL**

Via Mazzucconi, 32 - 23900 Lecco

[www.sdgsrl.it](http://www.sdgsrl.it)

[info@sdgsrl.it](mailto:info@sdgsrl.it)

Tel. 0341 / 49.60.70

Cell. 339 / 59.07.395