



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Approvate le nuove Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing ed il Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne

Lo scorso 15 luglio sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le nuove Linee Guida ANAC¹ *“in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*, adottate in attuazione del D.lgs. 24/2023 (il “Decreto”) in tema di *whistleblowing*, su cui ci siamo già soffermati in precedenza ([Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937: nuove regole in materia di whistleblowing](#)).

Le Linee Guida forniscono chiarimenti circa l’interpretazione da dare ai contenuti del Decreto, nonché indicazioni utili per una corretta applicazione della disciplina ivi prevista, anche per il tramite di esemplificazioni pratiche, che certamente agevolano il lettore nel comprendere una normativa a tratti complessa e non immediata.

In particolare, forniscono indicazioni in relazione: (i) all’ambito di applicazione del Decreto; (ii) alle procedure di segnalazione; (iii) al canale di segnalazione interno e al gestore della segnalazione; (iv) al regime di protezione del segnalante e del segnalato.

¹ Le nuove Linee Guida, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, sostituiscono quelle adottate dall’ANAC con delibera n. 269/2021 in pendenza della precedente disciplina.

Il Decreto - lo ricordiamo - ha ampliato l'ambito di applicazione della disciplina in tema di whistleblowing ed il novero dei soggetti obbligati a dotarsi, entro determinati termini - in parte già decorsi - di un apposito canale di segnalazione interna e di un'apposita procedura per la ricezione e gestione delle segnalazioni ricevute dai whistleblowers², includendovi, con specifico riferimento al settore privato:

- (a) tutte le società che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati³;
- (b) tutte le società che rientrano nell'ambito di applicazione delle norme in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero di dipendenti occupati;
- (c) tutte le società che rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e adottano il modello di organizzazione e gestione ivi previsto, a prescindere dal numero di dipendenti occupati.

Ricordiamo, altresì, che la nuova disciplina introdotta dal Decreto è (già) entrata in vigore il **15 luglio u.s.** per le aziende di grandi dimensioni (con una media di lavoratori subordinati - a tempo determinato o indeterminato - nel corso dell'anno precedente pari o superiore a 250), mentre entrerà in vigore il **17 dicembre p.v.** per le aziende di dimensioni inferiori (ovvero con una media di lavoratori subordinati - a tempo determinato o indeterminato - inferiore a 250), le quali dovranno quindi conformarsi quanto prima ai nuovi adempimenti, **onde evitare l'applicazione delle pesanti sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Decreto (comprese tra 10.000,00 e 50.000,00 euro).**

Per quanto concerne le procedure di segnalazione, le Linee Guida confermano la centralità del canale di segnalazione interno e chiariscono le condizioni per il ricorso alla segnalazione esterna presso ANAC ed alla divulgazione pubblica, ribadendone il relativo carattere sussidiario rispetto al canale interno, e ferma restando la possibilità di adire le competenti Autorità.

Le Linee Guida forniscono chiarimenti anche in merito alle tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica, o denuncia violazioni; tutele che si estendono anche a quei soggetti diversi dal segnalante e denunciante, che - in ragione del ruolo assunto nel processo di segnalazione e/o del particolare rapporto con il segnalante - potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio

Unitamente alle Linee Guida ANAC, è stato adottato altresì il Regolamento ANAC⁴ per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio da parte della predetta Autorità.

Il Regolamento, in particolare, individua: (i) le modalità di acquisizione delle segnalazioni attraverso la piattaforma informatica disponibile sul sito dell'Autorità; (ii) i criteri di priorità nel trattamento

² Come noto, i *whistleblowers* sono quei soggetti che denunciano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (pubblico o privato) e che, per ovvie ragioni, rischiano di subire ripercussioni negative da parte dei datori di lavoro in conseguenza delle stesse, quindi risultano destinatari di tutele *ad hoc* previste dal Decreto.

³ Nel relativo computo si tengono in considerazione sia i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia quelli assunti a tempo determinato

⁴ Il Regolamento ANAC è stato approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023 e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

delle segnalazioni; (iii) il responsabile del procedimento nella figura del Dirigente; (iv) le fasi e gli esiti della trattazione della segnalazione agli uffici o autorità competenti (interni o esterni all'ANAC).

Lo stesso Regolamento disciplina, altresì, i procedimenti sanzionatori avviati: (i) a seguito di comunicazioni di presunte ritorsioni nei confronti del whistleblower; (ii) a seguito di presunte ritorsioni nei confronti di soggetti diversi dal whistleblower; (iii); per condotte volte ad ostacolare o a tentare di ostacolare le segnalazioni; (iv) per violazione degli obblighi di riservatezza.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gpblex.it

Paola Tradati paola.tradati@gpblex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.

GPBL

MILAN - ROME - LONDON

[Home page](#) | [Highlights](#) | [Contacts](#) | [Linkedin](#)

© Copyright Gatti Pavesi Bianchi Ludovici 2022. All rights reserved.