

AMBITO SOGGETTIVO APPLICAZIONE

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto. La tutela e la protezione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante:

- lavoratori dipendenti pubblici e privati;
- lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

CANALI INTERNI PER LA SEGNALAZIONE

È richiesto alle società di istituire canali interni per ricevere le segnalazioni, progettati, realizzati e gestiti in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione. La gestione del canale interno deve essere affidata a un ufficio interno autonomo dedicato, ovvero a un soggetto esterno autonomo, sempre specificamente formato.

La maggioranza delle organizzazioni in Italia ha implementato dei canali di Whistleblowing per rispondere alle previsioni dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, così come previste dalla Legge n. 179 del 2017. Vengono riportate, di seguito le principali novità cui dovranno adeguarsi anche le società che hanno già un sistema di Whistleblowing compliant alle previsioni dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Oggetto delle segnalazioni: Oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01 o costituire una violazione del Modello 231, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono violazione della normativa nazionale o europea.

Destinatari delle segnalazioni: La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo dedicato, con personale specificamente formato per la gestione del canale interno di segnalazione, o ad un soggetto esterno, in possesso delle medesime caratteristiche.

Soggetti Segnalanti: La figura del whistleblower non coincide più con la figura del lavoratore subordinato. Il decreto estende la tutela anche ad una serie di figure nuove (es. stageur, tirocinanti, facilitatori, collaboratori coordinati e continuativi, oltre che azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo).

Tutela della riservatezza e trattamento dei dati: Vengono definiti chiari requisiti per la tutela della riservatezza e trattamento dei dati:

- i dati personali che non sono utili al trattamento della segnalazione vanno cancellati immediatamente;
- il canale interno implementato per la gestione delle segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA;
- la conservazione dei dati non deve andare oltre i 5 anni.

Tempistiche gestione della segnalazione: Vengono definire tempistiche precise per la gestione della segnalazione:

- avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- riscontro alla segnalazione entro 3 mesi.

Modalità effettuazione segnalazioni:

- In forma scritta: anche con modalità informatiche.
- In forma orale: attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero mediante un incontro diretto.

Principali novità introdotte dal Decreto Tempistiche per l'implementazione/adeguamento dei canali di segnalazione:

- 15 luglio 2023: per le società con più di 250 dipendenti.
- 17 dicembre 2023: per le società del settore privato da 50 fino a 249 dipendenti.