

## **La disciplina in materia di segnalazione di illeciti all'interno delle Società e degli enti**

Al fine di rafforzare il contesto di legalità all'interno dell'ente, con la possibilità di espresse garanzie normative per il soggetto segnalatore, nel 2017 è stata introdotta per la prima volta in Italia una specifica disciplina in materia di whistleblowing.

La disciplina del whistleblowing risulta volta a tutelare i soggetti che segnalano, hanno segnalato, o vogliono segnalare illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo, e che potrebbero ritorcersi contro lo stesso soggetto, in seguito alla denuncia.

la Legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore al 29 dicembre 2017 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 231 del 2001 prevedendo (art. 2) l'obbligo per le imprese di implementare il modello di organizzazione e gestione con la previsione di:

- uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di «presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite» rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, si prevede espressamente che “il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo”, così come il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria;

Le sanzioni nei confronti di chi viola suddetto divieto, nonché di chi “effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate” sono demandate all'Organismo di Vigilanza, deputato anche a ricevere le segnalazioni: l'OdV valuterà le condotte sulla base della loro gravità, la regolarità e la personalità dell'interessato.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il recepimento in Italia della citata Direttiva UE ha condotto al superamento della disciplina del 2017.

Si è inteso così dare risposta alle esigenze europee di fissare uno standard unico e minimo di tutela per i cd. “segnalatori”, ossia azionisti, apicali, dipendenti, fornitori, consulenti, tirocinanti, lavoratori autonomi, etc. che segnalano violazioni del diritto dell'UE e nazionale che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il d.lgs. 24/2023 impone alle imprese con più di 50 lavoratori impiegati stabilmente di definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative. GEO FM ha affidato la gestione del canale di segnalazione ad un software ad hoc, allocando personale specificamente formato.

Le segnalazioni saranno dirette solo all'Organismo di Vigilanza, che le riceverà completamente anonimizzate a tutela del segnalante.

La loro gestione è affidata alla Segreteria dell'Organismo di Vigilanza, composta di personale qualificato e formato allo scopo, che deve curare la istruttoria connessa alle segnalazioni, inviare i report di legge al segnalante e procedere alla finale archiviazione.

In tale ottica, è stata prevista una specifica modalità operativa in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni: è in corso l'implementazione di un software che, quale canale interno per la ricezione e la gestione

delle segnalazioni, prevede adeguate modalità di tutela del segnalante nel rispetto della massima riservatezza e trasparenza dei dati raccolti.

Le misure tecniche in corso di adozione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute risulta oggetto di una specifica procedura interna.

La Società cura che le segnalazioni, pervenute anche in modalità diversa da quella informatica o scritta, siano sempre possibili, libere e garantite al più possibile nella riservatezza: è tal fine rimane operativa una specifica casella di posta elettronica aziendale. Rimane comunque garantito, a richiesta e nei casi più gravi, il colloquio con il singolo lavoratore con il proprio responsabile di UPL o con la sede amministrativa centrale, per tramite del Responsabile Operativo.

In ottemperanza al d.lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE Whistleblowing, la Società ha previsto idonee e proporzionali sanzioni nei confronti di coloro che venga accertato essere responsabili dei seguenti illeciti:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante, successivi alla segnalazione e da essa dipendenti;
- condotte di ostacolo alla segnalazione, precedenti o concomitanti rispetto ad essa;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

La sanzione potrà essere applicata anche al segnalante "quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 16 d.lgs. 24/2023).