

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 30 novembre 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 26/2023

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

DECRETO WHISTLEBLOWING: NUOVE REGOLE IN ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE

Con il Decreto Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023), l'Italia si è definitivamente uniformata alle previsioni UE. In particolare, viene offerta una specifica tutela ai whistleblower e viene potenziato lo strumento per renderlo capace di prevenire condotte delittuose.

Publicato il 15 marzo 2023 in Gazzetta Ufficiale (serie n. 63) il D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Dir. UE 1937/2019 del Parlamento europeo in materia di Whistleblowing, ovvero nello specifico:

- "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione,
- recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il Decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, con 25 articoli suddivisi in quattro capi, con il quale il nostro Paese si è definitivamente uniformato alle previsioni dell'Unione Europea, offrendo una specifica tutela ai *whistleblowers*, persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le tutele del Decreto si applicano, in particolare, a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

A CHI È RIVOLTO

Il Whistleblowing nel **settore pubblico** è applicabile a tutte le aziende indistintamente, mentre nel **settore privato** si applica:

- alle aziende che nell'ultimo anno hanno impiegato in media **almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- alle aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- altri enti di diritto privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

Ai fini del calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre far riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in cui avviene la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.

Nello specifico, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, bisogna fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori somministrati sono esclusi dal computo.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

IL WHISTLEBLOWING INTERNO, ESTERNO E PUBBLICO

Nel caso di Whistleblowing interno i lavoratori o le terze parti di un'organizzazione (pubblica o privata) possono segnalare condotte illecite o fraudolente di cui siano venuti a conoscenza utilizzando **specifici canali interni comunicativi**. Mentre, si parla di Whistleblowing esterno quando la **segnalazione di un illecito** viene fatta all'**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione), ai media o alle associazioni ed enti competenti.

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, stabilisce che le segnalazioni debbano essere effettuate in **forma scritta**, anche con **modalità informatiche**, oppure in **forma orale**. Le segnalazioni interne che vengono effettuate in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Mentre, la segnalazione esterna può essere effettuata se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa vigente;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La persona segnalante che effettua una divulgazione **pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.Lgs n. 24/2023 se, al momento della divulgazione stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. la persona segnalante abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non sia stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

QUALI VIOLAZIONI POSSONO ESSERE DENUNCIATE NELL'AMBITO DEL LAVORO PRIVATO

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, **rischi**, **reati** o **irregolarità**, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Saranno dunque possibile oggetto di segnalazione le condotte:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

Ed ancora, possono essere oggetto di whistleblower:

- gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- gli illeciti che rientrano nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; riciclaggio; finanziamento del terrorismo;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

QUALI OBBLIGHI SONO PREVISTI DALLA NUOVA NORMA

Sulla base del D.Lgs. n. 24 del 2023, sarà necessario:

- definire ex ante il processo di gestione delle segnalazioni attraverso la stesura di un regolamento;

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

- affidare la gestione del canale di segnalazione a una **persona o a un ufficio interno autonomo** dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- calendarizzare a cadenza periodica la **formazione** in materia di Whistleblowing;
- definire le modalità operative per la **gestione delle segnalazioni**;
- implementare un **canale interno** per la **ricezione e la gestione delle segnalazioni** e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante. In particolare, sarà necessario garantire la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- predisporre **policy** e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
- assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza di tutto il processo;
- dotarsi di **piattaforme informatiche** dedicate.

MISURE DI PROTEZIONE PER I WHISTLEBLOWERS

L'intero Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 mira a definire le misure per proteggere i whistleblower sia dalle **ritorsioni dirette** (e.g.: il licenziamento, il mobbing, la calunnia), sia dalle **ritorsioni indirette** (quelle destinate a colleghi, familiari).

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, erano vere.

È inoltre prevista, come anche nella disciplina precedente, l'**inversione dell'onere della prova**: la ritorsione si presume posta in essere e l'eventuale danno subito si ritiene quindi conseguenza della segnalazione.

A riguardo, l'art. 17 del decreto riporta una ampia indicazione (assolutamente non tassativa) di alcune fattispecie che vengono ricondotte a un comportamento ritorsivo (sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimento, misure discriminatorie, dirette o indirette, comprensive anche dei danni reputazionali).

Competente per gestire e ricevere le segnalazioni di possibili ritorsioni, avviare l'attività istruttoria, segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste è l'ANAC.

Tra le ulteriori misure di protezione per i segnalanti, vi sono:

- la nullità di eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele previste dal decreto;
- un **esonero generale** (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'art. 16) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, da prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per svelare la violazione;
- viene esclusa ogni altra responsabilità per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato.

ENTRO QUANDO BISOGNA ADEGUARSI?

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24 del 2023 hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 per le aziende con più di 250 dipendenti, mentre per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato in numero compreso tra 50 e 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna, ai sensi del nuovo decreto, **avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023**.

SANZIONI

ANAC, l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato, dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria.

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

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I **soggetti del settore privato** prevedono, inoltre, in aggiunta nel **sistema disciplinare** adottato, sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti.

Coloro i quali desiderano avere maggiori informazioni o assistenza sugli adempimenti sopra descritti, potranno inviare un'email all'indirizzo: andrea.gioacchini@studio-sdc.it oppure contattare lo Studio al nr 049 9290611, chiedendo del Rag. Gioacchini.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.