

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai Clienti

Ai collaboratori

Circolare: [normativa sulla tutela di chi denuncia \(conosciuta come Whistleblowing\)](#)

Segnaliamo una normativa che, sebbene non riguardi l'aspetto giuslavoristico delle imprese, le coinvolge con un adempimento da effettuarsi sulla base del numero di lavoratori dipendenti occupati.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha introdotto uno specifico adempimento in materia di whistleblowing in scadenza il **17 dicembre 2023**.

L'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato **alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza**, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie).

Ambito di applicazione e modalità di computo dei cinquanta lavoratori.

Si ritengono assoggettate all'obbligo di adempimento in materia di whistleblowing le aziende che:

- a) abbiano occupato, nel corso dell'anno precedente, una media di **almeno cinquanta lavoratori** (il calcolo dovrà effettuarsi per teste, considerando il numero di addetti a prescindere dall'effettiva durata dei rapporti di lavoro e/o dal concetto di part time o di apprendisti);
- b) pur non avendo raggiunto il requisito dimensionale, operino in determinati settori, ritenuti sensibili (es. **bancario, credito, assicurativo**) oppure si qualificano come **Pubblica Amministrazione**;
- c) pur avendo occupato meno di cinquanta lavoratori nel corso dell'annualità precedente, rientrino nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e adottino un **Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG)**.

Adempimenti del datore di lavoro in materia di whistleblowing

L'obbligo introdotto dal D.Lgs n. 24/2023 impone, nei confronti delle aziende individuate al capoverso precedente, la **necessità di attivare un canale o di rendere disponibile una piattaforma attraverso la quale i propri dipendenti (o, più in generale, i lavoratori) possano comunicare in modo anonimo e "protetto" gli eventuali illeciti e, di conseguenza, possano essere gestite e prese in carico le relative segnalazioni pervenute alla società**.

Il canale, che deve disporre di determinate caratteristiche e requisiti tecnici, al fine di garantire la riservatezza dei dati trattati e la tutela della privacy dei lavoratori "segnalanti", può essere alternativamente gestito:

- da una persona o da un ufficio interno alla società, con personale specificamente formato a ricevere le segnalazioni prodotte;
- da un soggetto esterno, anch'esso autonomo e formato.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Oltre a gestire in senso stretto le segnalazioni pervenute, gli addetti alla piattaforma sono altresì tenuti:

- a fornire delle informazioni chiare, puntuali ed accessibili (in un luogo aziendale oppure sul sito internet della Società) in merito all'esistenza della piattaforma e alle procedure da seguire per effettuare le dovute segnalazioni;

Le informazioni dovranno quindi, ai fini dell'applicazione della norma in esame, essere affisse in un luogo accessibile ai dipendenti, come una bacheca, **oppure dovranno essere pubblicate e rese note sul sito web dell'azienda in modo tale che siano consultabili ed accessibili alla platea di lavoratori;**

- a rilasciare una ricevuta di ricezione della segnalazione al soggetto interessato entro sette giorni;

- a fornire un adeguato riscontro alla segnalazione ricevuta entro tre mesi dall'avviso di ricezione o, in sua assenza, entro tre mesi e sette giorni dalla sua presentazione;

- conservare le segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre i cinque anni dalla data di esito/riscontro.

L'obbligo si sostanzia nell'adozione di una piattaforma di segnalazione sicura, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denunciatori.

Le imprese dovranno gestire le segnalazioni tramite software che utilizzano sistemi crittografici, adeguati a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR. Si sottolinea che il legislatore incoraggia l'adozione di canali interni, ritenuti più prossimi ai fatti oggetto di segnalazione.

<u>Canali di segnalazione</u>
Canali interni (soggetti pubblici e privati)
Canale esterno presso ANAC
Divulgazione pubblica
Denuncia all'Autorità giudiziaria

Contenuto delle segnalazioni

Le violazioni oggetto di segnalazione possono consistere in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'organizzazione privata, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazione dei modelli organizzativi e gestionali previsti dallo stesso decreto;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla [direttiva \(UE\) 2019/1937](#), nei settori degli appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti mancini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

*Cosa non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia
(D.Lgs. n. 24/2023, art. 1, comma 2)*

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

A poter effettuare segnalazioni non sono solamente i lavoratori subordinati, ma vengono ricompresi nel novero dei potenziali "whistleblowers" anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti ed i consulenti, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non), gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione e controllo, ampliando così notevolmente la platea di soggetti cui è rivolto il canale di segnalazione e le relative tutele.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



A titolo esemplificativo, le tutele che il Legislatore riserva alla categoria dei cosiddetti “whistleblowers”, individuate nell’art. 17 del decreto legislativo, si estrinsecano nel divieto, strettamente legato alla presenza di segnalazioni:

- di licenziare o sospendere il lavoratore;
- di retrocederlo o di non promuoverlo, per le sole ragioni legate alla presenza di segnalazioni;
- di discriminarlo o di corrispondergli un trattamento meno favorevole;
- di emettere, nei suoi confronti, note di merito negative o referenze negative.

Ovviamente tali azioni sono idonee a qualificarsi come ritorsive **solo laddove sia presente un effettivo collegamento con la qualifica di whistleblower** del lavoratore e deve dunque esse presente un nesso di causa effetto con il provvedimento o il trattamento adottato da parte della società e il fatto che il lavoratore abbia usufruito del canale a disposizione per effettuare segnalazioni.

Per quanto attiene all’onere probatorio, il segnalante **deve dimostrare di aver effettuato una comunicazione sul canale o piattaforma messa a disposizione dell’azienda e, al contempo, dimostrare di aver subito un danno.**

Sarà poi, in concreto, il datore di lavoro a dover dimostrare che le condotte o il provvedimento adottato siano da imputarsi a cause esterne e diverse rispetto a quelle oggetto di applicazione della norma in esame.

Sanzioni

Sono previste sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell’attività di verifica e dell’analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell’obbligo di riservatezza circa l’identità del segnalante.

E’ prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Restiamo a disposizione

Cordiali saluti

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro