



Olginate, 09 Novembre 2023

Prot.64/23

#lavoro

Spett.le Cliente

WHISTLEBLOWING

Adempimenti obbligatori dal 17/12/2023 per le aziende con più di 50 dipendenti

Il whistleblowing è la segnalazione effettuata da un soggetto che, nel contesto lavorativo pubblico o privato, viene a conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee 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. Sono escluse dalla tutela le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un mero interesse di carattere personale della persona segnalante.

Ambito di applicazione oggettivo:

le condotte segnalabili sono:

- Violazioni già commesse. Un esempio rilevante può essere il caso delle condotte antisindacali. L'art. 28 dello statuto dei lavoratori riguarda condotte antisindacali in essere, prevedendo uno strumento di tutela (cessazione e rimozione) azionabile dal sindacato. La normativa sulle segnalazioni di whistleblowing può invece riguardare anche condotte le antisindacali già esaurite nel tempo fornendo un potere di segnalazione direttamente azionabile dal lavoratore.
- Condotte volte ad occultare le violazioni.
- Potenziali violazioni non ancora commesse.

La violazione segnalabile può consistere in comportamenti, atti o omissioni che ledono **l'interesse pubblico o l'integrità della p.a. o dell'ente privato:**

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- condotte illecite rilevanti ai sensi della l. 231/2001 o violazioni di modelli di organizzazione e gestione;



- illeciti verso atti dell'Unione europea o interni; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 TFUE); atti o omissioni riguardanti il mercato interno in materia di concorrenza e di aiuti di Stato (art. 26 § 2 TFUE); comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità degli atti dell'Unione in queste materie.

Contenuto dell'obbligo:

le aziende dovranno attivare un sistema di segnalazione interna (c.d. canale interno) in grado di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, oltre al contenuto della segnalazione stessa.

Aziende destinatarie dell'obbligo di attivare il sistema di segnalazione interno dal 17/12/2023:

- le aziende che nell'ultimo anno abbiano occupato in media almeno 50 o più dipendenti;
- le società, indipendentemente dal requisito dimensionale, che rientrino tra i soggetti obbligati al rispetto della normativa in materia di mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente e misure di atte a bloccare il finanziamento del terrorismo;
- le società, indipendentemente dal requisito dimensionale, che adottino i modelli organizzativi ex l. 231/2001.

In tutti questi casi i datori di lavoro dovranno predisporre il canale di segnalazione interno e trattare le segnalazioni che riceveranno con le modalità che si illustreranno più avanti.

Resta inteso che il diritto alla segnalazione non può essere riconosciuto solo ad alcuni lavoratori per il solo fatto di lavorare alle dipendenze di una società soggetta all'obbligo di attivazione di un canale interno.

Di conseguenza, tutti i lavoratori in forza presso qualsiasi datore di lavoro (qualsiasi sia la dimensione aziendale) possono esercitare il diritto di segnalazione effettuando una segnalazione esterna che verrà trattata direttamente dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

La stessa possibilità di segnalazione esterna vale anche quando:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dalla normativa vigente;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'istituzione di un canale di segnalazione interna prevede l'obbligo di sentire preventivamente le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le RSA/RSU.



L'ambito di tutela opera in ogni fase del rapporto di lavoro:

- **prima dell'assunzione** (nelle fasi di colloquio, selezione, precontrattuale). A questo scopo, l'azienda soggetta all'obbligo dovrà avere cura di esporre nei locali adibiti ai colloqui di selezione del personale idonei avvisi sulle modalità messe a disposizione per effettuare una segnalazione interne. Un esempio di segnalazione in fase pre-assuntiva potrebbe riguardare eventuali domande invasive e non ammissibili poste in sede di colloquio.
- **durante il rapporto di lavoro (anche durante il periodo di prova)**
- **dopo la fine del rapporto di lavoro.**

Categorie di soggetti possibili segnalanti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori;
- liberi professionisti;
- tirocinanti;
- azionisti, amministratori, funzionari di direzione/controllo.

Funzionamento del canale di segnalazione interno:

Le aziende che dal 17/12/2023 entreranno nell'obbligo di predisporre un canale di segnalazione interno dovranno attivarlo in forma tale da garantire adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità delle persone coinvolte nella segnalazione.

La gestione del canale interno potrà avvenire ad opera di una persona/ufficio interno all'azienda adeguatamente formato oppure esterno.

Le aziende con meno di 249 dipendenti (media dell'ultimo anno) possono condividere i canali di segnalazione e gestione.

Una volta arrivata la segnalazione interna (i canali non alternativi che devono essere messi a disposizione sono: modalità scritta, modalità orale, modalità in presenza) il gestore deve rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Il gestore avvia il processo di verifica della segnalazione mantenendo aperto il canale di comunicazione con il segnalante al quale potrà chiedere, se necessario, di produrre integrazioni alla segnalazione.

Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione il gestore deve fornire riscontro al segnalante.

Divieto di ritorsione:

l'art. 17 del decreto parla di un aspetto fondamentale ed estremamente impattante in materia di gestione dei rapporti di lavoro.



Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di **controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.**

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Ciò significa che se il datore di lavoro avvia un procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore segnalante, si presume che il procedimento disciplinare sia ritorsivo.

L'onere di provare che l'atto non è ritorsivo è posto a carico del datore di lavoro che dovrà dimostrare la legittimità della propria condotta e che questa sia stata posta in essere per ragioni estranee alla segnalazione. Pertanto, una delle prove più importanti che il datore di lavoro potrà usare a proprio favore sarà il poter dimostrare di avere adottato un adeguato canale interno di segnalazione che garantisca la piena riservatezza dell'identità del segnalante.

Fattispecie di atti che si presumono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti (la mancata prova della assenza di ritorsione comporta la reintegra del lavoratore licenziato);
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sanzioni

Via Cesare Cantù 75, 23854 Olginate (LC)

T +39 0341 65.43.11

F +39 0341 65.43.20

studio.valsecchi@studiovalsecchi.eu

studiovalsecchi.eu

C.F./P.IVA 02296330133



L'apparato sanzionatorio fa capo all'Autorità per l'anticorruzione (ANAC). Le sanzioni, individuate dall'art. 21, sono di natura economica e sono pesanti essendo comprese, in relazione alle singole violazioni, tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Come fare

Il nostro Studio non si occupa di fornire e/o attivare tali canali di segnalazioni.

Il modo più facile e sicuro per attivare un canale di segnalazione interno è utilizzare una piattaforma informatica, che garantisca conformità alla norma, sicurezza, crittografia dei dati, privacy e semplicità d'utilizzo. Esistono diverse Società, rinvenibili anche on line, che supportano Aziende e Pubbliche Amministrazioni, proponendo piattaforme software per la gestione degli illeciti aziendali e che forniscono la documentazione e i template di supporto all'introduzione del processo whistleblowing e affiancano i clienti con un percorso formativo e consulenziale.