

Whistleblowing

Il decreto legislativo

Il 9 marzo 2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE sul Whistleblowing (la "**Direttiva**"), adottando il decreto legislativo n. 24/2023 (il "**Decreto**"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale italiana il 15 marzo 2023.

Le disposizioni del Decreto si applicano:

1. ai soggetti del settore pubblico; e
2. ai soggetti del settore privato che nell'ultimo anno:
 - a) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - b) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 ("**MOG**");
 - c) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari o del credito).

Il Decreto sarà efficace: (i) in generale dal 15 luglio 2023, e (ii) con riferimento alle aziende che impiegano una media di lavoratori subordinati fino a 249, dal 17 dicembre 2023 (quelle che già adottano il MOG, continueranno sino a tale data ad essere soggette agli obblighi esistenti in materia di procedure di whistleblowing).

Ambito soggettivo e oggettivo del whistleblowing

Viene ampliata la categoria dei soggetti che hanno facoltà di segnalazione: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e liberi professionisti, volontari, tirocinanti, gli azionisti nonché i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza (i "**Whistleblower**").

I Whistleblower possono segnalare le violazioni effettive o potenziali della normativa europea e nazionale relativamente ai settori indicati nel Decreto e nella Direttiva e, limitatamente ai soggetti del settore pubblico anche più generali violazioni della normativa nazionale e, limitatamente ai soggetti che hanno adottato il MOG, anche le violazioni relative al D.lgs. 231/2001. Non costituiscono oggetto di segnalazione i conflitti o le vertenze di natura interpersonale.

Le nuove norme richiedono dunque non solo l'introduzione di procedure di whistleblowing per i nuovi soggetti obbligati, ma anche la revisione delle procedure esistenti presso i soggetti che le hanno adottate in virtù della legge n. 179/2017.

Il Canale di Segnalazione Interna

Secondo il Decreto, i soggetti del settore pubblico e privato dovranno attivare, dopo aver informato le organizzazioni sindacali, un canale di segnalazione interna che garantisca riservatezza (il "**Canale di Segnalazione Interna**").

In particolare, essi dovranno (i) istituire una procedura di whistleblowing (ii) implementare il Canale di Segnalazione Interna in conformità alle disposizioni del Decreto (iii) formare il personale.

Il Canale di Segnalazione Interna dovrà essere imparziale e garantire la riservatezza: dell'identità del segnalante,

dell'identità del soggetto coinvolto, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (anche attraverso strumenti di crittografia). La riservatezza deve essere garantita anche durante eventuali procedimenti disciplinari o penali.

Il Canale di Segnalazione Interna deve essere gestito da una persona o da un ufficio **autonomo** con personale specificatamente formato.

Il Decreto prevede la facoltà per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, di condividere il Canale di Segnalazione Interna.

Gli addetti al Canale di Segnalazione Interna dovranno, una volta ricevuta la segnalazione (scritta, orale o anonima):

1. inviare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa;
2. svolgere un'indagine approfondita sulla segnalazione;
3. dare un riscontro al segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento.

In ogni caso, gli addetti al Canale di Segnalazione Interna dovranno fornire ai Whistleblowers informazioni chiare sul Canale di Segnalazione Interna, sulla procedura e sui presupposti per la segnalazione, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata sul proprio sito web.

Il Canale di Segnalazione Esterna

Ai Whistleblower è anche garantito un canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC - (il "**Canale di Segnalazione Esterna**"), indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dai soggetti del settore pubblico o privato. La procedura di segnalazione è analoga a quella prevista per il Canale Interno e l'ANAC provvederà ad adottare delle linee guida pratiche entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto (ma il canale è già funzionante¹).

I Whistleblower potranno rivolgersi al Canale di Segnalazione Esterna se:

- nel loro luogo di lavoro non è previsto un Canale di Segnalazione Interna;
- hanno presentato una segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito;
- hanno giustificato motivo di ritenere che la segnalazione attraverso il Canale di Segnalazione Interna non sarà efficace o sarà oggetto di ritorsione;
- in caso di pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Il Decreto prevede anche la possibilità per i Whistleblower, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La protezione e il sistema sanzionatorio

Qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei Whistleblower è vietata. Il mancato rinnovo del contratto di lavoro, la variazione dell'orario di lavoro o il demansionamento del Whistleblower ovvero la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura sono considerati ritorsioni e, in tal caso, l'onere della prova è invertito.

Inoltre, il Decreto prevede la riformulazione dell'art. 4 della legge 604/1966, inserendo tra le **cause di nullità del licenziamento** la fattispecie inerente alla segnalazione di un illecito di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

¹ "Segnalazioni all'Autorità Anticorruzione, scattano le nuove modalità digitali", articolo disponibile al seguente [link](#).

Le sanzioni amministrative si applicano se (i) sono commessi atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti (10.000/50.000 euro), e/o (ii) non sono stati istituiti canali e procedure di whistleblowing (10.000/50.000 euro). Sono inoltre previste sanzioni per le false segnalazioni (500/2.500 euro) (gli “**Illeciti Sanzionati**”).

Nell’ambito del procedimento disciplinare non è possibile rivelare l’identità del Whistleblower salvo che essa non sia indispensabile per la difesa dell’incolpato e il Whistleblower abbia manifestato espresso consenso.

In caso di responsabilità civile/penale dei Whistleblower per i reati di diffamazione e calunnia, la protezione non è garantita e si applicherà una sanzione disciplinare al segnalante qualora sia un dipendente.

Inoltre, i soggetti che abbiano adottato il MOG, dovranno prevedere nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che sono ritenuti responsabili degli Illeciti Sanzionati. È comunque opportuno che una tale previsione sia estesa ai codici disciplinari di tutti i soggetti obbligati ai sensi del Decreto.

Le rinunce e le transazioni che hanno ad oggetto i diritti e le tutele del Decreto devono essere effettuate nelle forme e nei modi di cui all’art. 2113, quarto comma, del Codice Civile (rinunce e transazioni aventi ad oggetto qualsiasi diritto di natura retributiva o risarcitoria del lavoratore).

La tutela dei dati personali dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni

Il Decreto fa espressamente salvi i principi in materia di protezione dei dati personali, sia relativi al Whistleblower che al segnalato, principi che devono essere adeguatamente rispettati dai soggetti del settore pubblico e privato che adottano, in qualità di “titolari del trattamento” i sistemi di segnalazione in conformità alla normativa vigente (Regolamento UE 679/2016, il “**GDPR**”, e il D.Lgs. 196/2003, il “**Codice Privacy**”). A titolo esemplificativo, i titolari del trattamento che intendono raccogliere e trattare dati personali ai fini della ricezione e gestione delle segnalazioni dovranno evitare l’acquisizione di informazioni eccedenti e non pertinenti, informare i Whistleblower e le persone coinvolte nelle segnalazioni delle modalità e finalità del trattamento, adottare adeguate misure di sicurezza per prevenire c.d. “*data breach*” e procedure per garantire che i soggetti coinvolti nelle segnalazioni possano esercitare i diritti previsti dal GDPR sui propri dati personali (ove applicabili, es. diritto di accesso, rettifica, cancellazione, opposizione, etc.). Al riguardo, va detto che lo scorso 11 gennaio il Garante per la Protezione dei Dati Personali aveva già espresso parere favorevole sul testo del Decreto, stressando ulteriormente la necessità che i dati personali inerenti le segnalazioni siano adeguatamente tutelati secondo i criteri di cui al GDPR e Codice Privacy, anche tramite lo svolgimento di c.d. “Valutazioni di Impatto sulla protezione dei dati”.

Infine, i soggetti del settore pubblico e privato dovranno fornire agli interessati informativa privacy, anche tramite le procedure adottate in materia whistleblowing.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Matteo Fusillo
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
mfusillo@gop.it

Emanuele Panattoni
Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.