

## Il whistleblowing è legge anche in Europa

Il 16 aprile 2019, con il favore di una larga maggioranza, il Parlamento Europeo ha emanato la direttiva inerente le segnalazioni di reati o irregolarità in ogni contesto lavorativo, anche nota come Direttiva sul *Whistleblowing*.

Negli ultimi anni, alcuni Stati membri dell'Unione Europea, sulle orme del modello americano, avevano già provveduto a regolamentare le dinamiche nascenti in seguito a segnalazioni nell'ambito di lavoro. L'Italia, grazie alla Legge anticorruzione n. 190/2012 e la successiva Legge 179/2017, fa parte dei Paesi che già oggi vantano un tessuto normativo in vigore dedicato proprio al *whistleblowing*. Tuttavia, il nostro ordinamento non resterà immune alla Direttiva, dovendo infatti adeguare la normativa vigente alle disposizioni dettate dall'UE.

Oggi giorno, la normativa in vigore in Italia si estende ad un *range* limitato di lavoratori, potendosi ritenere coinvolti solo i dipendenti pubblici, compresi quelli di società impegnate nella realizzazione di opere in favore della pubblica amministrazione e i dipendenti di società private dotate di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Legislatore italiano mediante la L. 179/2017, al fine di offrire una tutela piena ed effettiva ai soggetti segnalanti, ha disposto che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del predetto Decreto debbano prevedere:

- a. uno o più canali attraverso cui effettuare le segnalazioni che consentano di garantire la riservatezza dei segnalanti;
- b. l'esistenza di un canale alternativo di segnalazione, comunque in grado di garantire la riservatezza;
- c. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti - pertanto, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, così come l'eventuale demansionamento, sono considerati nulli;
- d. le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti o di chi effettui segnalazioni che si rivelino infondate.

L'attuale normativa investe l'Ispettorato nazionale del lavoro (nell'ambito delle società private) e l'ANAC (nel l'ambito delle pubbliche amministrazioni) del compito di valutare e provvedere in merito alle denunce aventi ad oggetto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del *whistleblower*. Infine, la L. 179/2017 ha sancito che il perseguimento dell'interesse alle integrità delle amministrazioni è una giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio professionale, scientifico, industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La giusta causa è quindi una scriminante qualora sussista un interesse preminente (come l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che vige nei casi di segnalazione.

Come detto, anche l'Italia sarà chiamata, insieme agli altri Paesi membri, ad adattare l'attuale normativa a quanto previsto dalla Direttiva: per il suo recepimento, gli Stati membri avranno due anni di tempo dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (a oggi, non ancora avvenuta), entro i quali dovranno adottare regole interne che rispettino gli *standard* minimi della Direttiva, fermo restando che – in virtù della clausola di non regressione – l'attuazione della Direttiva non potrà comportare in alcun caso una riduzione dell'attuale livello di protezione.

Il neo provvedimento, oltre ad uniformare la disciplina nei diversi Paesi dell'Unione, mette nero su bianco le norme a tutela di chi segnala, ponendo sullo stesso piano i dipendenti del settore privato e del settore

pubblico. I lavoratori, infatti, non saranno più soggetti ad una normativa diversa in ragione del campo nel quale operano – sia esso privato o pubblico – ma saranno tutelati in quanto “*persone segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico che hanno acquisito informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo*”. Inoltre, la tutela non si limiterà più alla sola categoria dei dipendenti, ma si estenderà ai soggetti appartenenti a categorie differenti: lavoratori autonomi, azionisti e membri dell’organo di amministrazione, direzione e vigilanza, volontari, tirocinanti, etc. La Direttiva si applicherà altresì a chi segnali o divulghi informazioni acquisite nel quadro di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato o non ancora iniziato. Inoltre, ove opportuno, la tutela coinvolgerà anche:

- a. coloro che aiutano il soggetto segnalante (c.d. facilitatori), valutato che, in ragione dell’aiuto prestato, potrebbero subire a loro volta delle ritorsioni;
- b. i terzi connessi con le persone segnalanti (come colleghi o parenti); e
- c. i soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o solo altrimenti connesse in un contesto lavorativo.




Alla luce delle nuove disposizioni, gli Stati membri dovranno assicurare che i soggetti giuridici con almeno 50 dipendenti, siano essi del settore privato o del settore pubblico e indipendentemente dall’adozione di un modello organizzativo ai sensi della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti, istituiscano canali e procedure interne per le segnalazioni. Allo stesso tempo, gli Stati avranno l’obbligo di provvedere all’istituzione di canali di segnalazione esterni indipendenti rispetto ai canali interni. Nel processo di segnalazione, comunque, sia esso interno o esterno all’ambiente di lavoro del segnalante, gli organi competenti avranno l’onere di provvedere affinché l’identità del *whistleblower* non sia divulgata a personale non autorizzato a ricevere le segnalazioni e a darvi seguito. La Direttiva riconosce inoltre misure di sostegno che devono essere fornite dagli Stati membri per le persone segnalanti nell’ambito dei procedimenti giudiziari (*i.e.* assistenza finanziaria o supporto psicologico).

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  
Dipartimento  
Diritto del lavoro*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @aferroni@gop.it

**Saverio Schiavone**

**Partner**




*Co-Responsabile  
Dipartimento  
Diritto del lavoro*

 Roma  
 +39 06 478751  
 @sschiavone@gop.it

**Matteo Fusillo**

**Partner**




*Diritto del lavoro*

 Roma  
 +39 06 478751  
 @mfusillo@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

**Emanuele Panattoni**

**Partner**

*Diritto del lavoro*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @aferroni@gop.it



INFORMATION PURSUANT TO ARTICLE 13 OF Regulation UE 679/2016 (GDPR)

The law firm Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli and Partners (hereafter "the Firm") only processes personal data that is freely provided during the course of professional relations or meetings (i.e. events, workshops, etc.), which are also processed for informative purposes. This e-mail is sent exclusively to those subjects who have expressed an interest in receiving information about the Firm's activities. If it has been sent you by mistake, or should you have decided that you are no longer interested in receiving the above information, you may request that no further information be sent to you by sending an email to: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it) or to DPO's Firm: [dpo@gop.it](mailto:dpo@gop.it). The Controller is the Firm Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, whose administrative headquarters are located in Rome, at Via delle Quattro Fontane 20.