

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE
Verona, 2 novembre 2023

Prot. n. 149/23 – AC/mm
Circ. n. 149/AG/6 - 23

URGENTE
- WHISTLEBLOWING -
Prossima scadenza 17 dicembre 2023

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, il Decreto Legislativo n.24/2023 finalizzato ad attuare nell'ordinamento italiano la Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la loro protezione (c.d. Direttiva Whistleblowing).

La normativa è diventata obbligatoria dal 15 luglio per le società private con più di 250 dipendenti e dal 17 dicembre 2023 per le aziende con almeno 50 dipendenti o dotate di MOGC 231 anche se con meno di 50 dipendenti.

La normativa sul "Whistleblowing" riguarda la cosiddetta "protezione sugli informatori", ovvero di coloro che segnalano a enti per cui lavorano o con cui collaborano, violazioni del diritto compiute da terzi.

I destinatari degli obblighi disposti dal Decreto sono tutti gli **enti del settore pubblico**, e, per una parte, **sogetti del settore privato** ovvero:

- 1. enti privati che nell'ultimo anno hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;**
- 2. enti privati che, pur non avendo raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;**
- 3. enti privati che, pur non avendo raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati, rientrano nell'ambito di applicazione delle normative europee indicate dalla Direttiva UE 2019/1937, come rilevanti.**

Il provvedimento sul "Whistleblowing" prevede che i "whistleblowers", ovvero gli informatori non possano subire ritorsioni tra le quali:

- licenziamento e/o sospensione;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio e modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione;
- note di merito negative;
- adozione di misure disciplinari o sanzioni pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o trattamento sfavorevole;

AG 1/2

- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione di una persona, in particolare sui social media o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Possono essere segnalati diversi tipi di condotte illecite. Si può trattare di un reato, di un illecito, di una minaccia o di un danno al bene comune, di una violazione o di un tentativo di occultare una violazione, di condotte che implicano frode, corruzione, riciclaggio o traffico di influenza illecita. Oppure, casi di discriminazione o molestia sessuale o morale, o eventi che comportino una violazione della normativa in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, protezione ambiente e/o qualità. Oppure di qualsiasi comportamento contrario ai Codici Etici o ai Modelli di organizzazione e gestione di un'azienda.

Lo scopo di questa norma è quello di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e di prevenire la commissione dei reati. La Direttiva UE ha come obiettivo la creazione di canali di segnalazione efficaci, sicuri e riservati utili ai potenziali "Whistleblower", che li proteggano da eventuali ritorsioni.

Le tutele del Decreto si applicano 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, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato. Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate, che le violazioni non ancora commesse ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo.

La segnalazione potrà essere interna all'ente o al privato destinatario del Decreto, o esterna, sulla piattaforma messa a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La segnalazione interna può essere in forma scritta o orale o tramite un incontro in presenza fissato in tempi ragionevoli. Ai fini dell'attivazione del canale di segnalazione interna, gli enti e i privati devono sentire le rappresentanze e le organizzazioni sindacali.

Le imprese devono informare e sensibilizzare dipendenti e terzi interessati attraverso procedure di Whistleblowing che definiscano in modo semplice e comprensibile le finalità e modalità di utilizzo dei canali di segnalazione ed il canale di segnalazione interno andrà gestito da un soggetto o da un ufficio interno composto da soggetti adeguatamente formati o da un soggetto esterno comunque competente.

Le informazioni in tema di "Whistleblowing" devono essere prese in carico mediante "avviso di ricevimento" da rilasciare entro 7 giorni dalla ricezione. Deve, altresì, essere fornito un riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

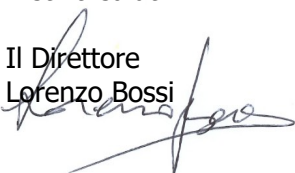
Le sanzioni per i comportamenti "scorretti" sono:

- da 10.000 a 50.000 € quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si 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 € quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né che sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 € quando si accerti la responsabilità penale del Whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia.

L'Ufficio Legale (D.ssa Alessandra Cappuccilli) è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi



AG 2/2