



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo

Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 15.07.2023.

Oggetto: “Whistleblowing” (denuncia di irregolarità) - primi adempimenti per le aziende con almeno 250 dipendenti) – 15.7.2023.

Spett.li Clienti,

il decreto legislativo n. 24/2023, in vigore dal 30 marzo 2023 (G.U. n. 63 del 15.3.2023), ha introdotto la nuova disciplina legata alla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

È previsto che le nuove norme abbiano efficacia a partire dal **15 luglio 2023**, con una deroga per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a 249. **Per questi l’obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.**

Il provvedimento, attuativo della direttiva europea 2019/1937, raccoglie in un unico testo l’intera disciplina dei **canali di segnalazione** e delle **tutele** riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato (finalizzata ad una maggiore tutela del *whistleblower* in modo tale che quest’ultimo sia maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto).

AZIENDE: la normativa coinvolge, per quanto di ns. interesse, le aziende che hanno impiegato, nell’ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato o le aziende di “settori sensibili” a prescindere dal numero di lavoratori o che rientrino nell’ambito di applicazione del **decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**. Gli adempimenti delle aziende, in base alle dimensioni, scattano in due diversi momenti (15.7.2023 per le aziende con almeno 250 dip. e 17 dicembre 2023 per quelle tra 50 e 249 dip. - vedi infra).

LAVORATORI: i lavoratori - *whistleblower* - sono coloro che **segnalano (già dalla fase di selezione pre-assunzione o durante lo svolgimento del rapporto ma anche successivamente la fine del rapporto) divulgano ovvero denunciano** all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali (es. illeciti di natura amministrativa, civile, contabile o penale, ecc.) o dell’Unione europea (es. in tema di appalti pubblici; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione, atti od omissioni riguardanti il mercato interno, violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, ecc.).

Sono considerati lavoratori i **dipendenti pubblici**, i **lavoratori subordinati del settore privato**, i **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato (compresi i cococo ex art. 409 c.p.c. ed ex art. 2 d.lgs. 81/2015), i **lavoratori o i collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (appalti)**, i **collaboratori**, i **liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, **volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Dopo aver visto quali sono i soggetti coinvolti e quali sono gli ambiti dei quali la norma si occupa, è importante considerare le modalità di segnalazione. Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali interni, esterni (gestito da A.N.AC), le Divulgazioni pubbliche e la Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del *whistleblower* in quanto **in via prioritaria** è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo a determinate condizioni, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

E' bene sottolineare che il perimetro applicativo del decreto esclude, le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, oppure inerenti al rapporto con i superiori gerarchici (ex art. 1, comma 2 del Dlgs 24/2023).

I soggetti del settore privato (di ns. interesse), sentite le rappresentanze o le OO.SS (quelle che il CCNL considera maggiormente rappresentative), attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. E' presente una regolamentazione articolata che disciplina la gestione della segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione (basato in genere su un software specifico con le caratteristiche menzionate) è affidata a una persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Si ricorda infine la previsione del DIVIETO DI RITORSIONE (art. 17) per gli enti o le persone che abbiano segnalato una condotta censurabile ai fini della norma in questione. Gli stessi non possono subire alcuna ritorsione (contestazione disciplinare, licenziamento, cambio di mansione, demansionamento, trasferimento, ecc.) in ragione a quanto segnalato. In questi casi, i provvedimenti adottati saranno considerati nulli, salva prova contraria del segnalato. Sono inoltre previste forme di tutela e sostegno del segnalante.

Come è evidente, la disciplina entrata in vigore è molto articolata e merita un supporto consulenziale che possa, dopo aver analizzato il contesto datoriale, individuare le misure organizzative e informatiche necessarie a dare seguito agli obblighi di legge.

Considerando l'allegata sintesi solo un mero spunto di aggiornamento, invitiamo i ns. Clienti a rivolgersi ai propri Consulenti sulla Privacy o agli studi che si occupano di Modelli Organizzativi secondo il Dlgs 231 (frequentemente in grado di gestire questo adempimento) al fine di dare seguito agli adempimenti

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp