

*Studio Bergonzini Cosetta*  
*di Bergonzini Cosetta*  
*Consulente del Lavoro*

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)  
Tel. 059.225166-225289 – Fax 059.8630258  
E-mail: [studio.b@studiobergonzini.it](mailto:studio.b@studiobergonzini.it)  
Pec: [c.bergonzini@consulentidellavoropec.it](mailto:c.bergonzini@consulentidellavoropec.it)  
C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 09/06/2023

**Oggetto: Decreto Whistleblowing - nuovi adempimenti per i datori di lavoro.**

Gent.mi clienti,

con il **D.Lgs. 24/2023, in attuazione della Dir. UE 2019/1937** (c.d. Direttiva Whistleblowing), è stata aggiornata in Italia la disciplina, inizialmente introdotta in Italia con la L. 179/2017, riguardante la tutela dei soggetti che segnalano illeciti nell'ambito del lavoro privato e del lavoro pubblico, con lo scopo di ampliare la platea dei soggetti coinvolti e le relative tutele.

La disciplina del c.d. whistleblowing è rivolta alle violazioni delle normative della UE e normative nazionali, soprattutto quando si configura un reato, che si verificano all'interno di un'azienda, di Ente pubblico o di una Pubblica Amministrazione.

Lo scopo della norma in esame è quella di rendere più ampio lo spettro di soggetti coinvolti e maggiormente tutelata la posizione degli stessi, quali segnalanti. In questo senso, tra le **novità** più significative vi è la **previsione della tutela del posto di lavoro per il "whistleblower"** che non può essere sospeso, declassato o intimidito.

I datori di lavoro pubblici e privati dovranno effettuare una serie di adempimenti per adeguarsi alle nuove norme, individuando per prima cosa la data esatta entro la quale scatterà l'obbligo, che varia a seconda del numero dei lavoratori in forza. Entro tale termine sarà necessario predisporre canali di segnalazione che garantiscano l'anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala la presuppunta irregolarità. Le modalità di segnalazione di eventuali irregolarità dovranno, inoltre, essere portate a conoscenza di tutto il personale, attraverso **una informativa generalizzata chiara**, sia sul luogo ove si svolge l'attività, sia attraverso la rete intranet.

**Datori di lavoro interessati dalle novità del D.Lgs. n. 24/2023**

Le norme si riferiscono **sia ai datori di lavoro pubblici che a quelli privati** a prescindere dall'adozione di un **Modello organizzativo 231**, che comunque è fortemente consigliato.

I datori di lavoro interessati dalle norme del D.Lgs. n. 24/2023 sono diversi e diverse sono le date entro le quali scatteranno gli adempimenti:

- a) Quelli che hanno occupato, mediamente, negli ultimi dodici mesi, **più di 249 dipendenti**, debbono adeguarsi **entro il 15 luglio 2023**;
- b) Quelli che hanno occupato, in media, nell'ultimo anno, **almeno 50 lavoratori dipendenti**, gli obblighi scatteranno **a partire dal 17 dicembre 2023**;
- c) Quelli che, pur rimanendo **sotto la soglia delle 50 unità**, hanno come genere di attività **i servizi ed i prodotti finanziari, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente**, nonché quelli che adottano i modelli organizzativi ex **D.Lgs. n. 231/2001**, dovranno adottare le misure di adeguamento **entro il 17 dicembre 2023**.

**Come si computano i dipendenti in forza?**

Il Legislatore purtroppo non dice nulla: di conseguenza, occorre riferirsi alla normativa vigente nel nostro Paese per il calcolo dei lavoratori, laddove il numero abbia la sua rilevanza per l'applicazione di determinati istituti legali o contrattuali. Si computano tutti i lavoratori subordinati a tempo pieno, mentre quelli a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" secondo le indicazioni dell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015, quelli a tempo determinato secondo la previsione dell'art. 27 del predetto Decreto (a meno che non ci siano disposizioni particolari diverse) ed i lavoratori intermittenti, con le modalità stabilite dall'art. 18 del D.Lgs.

n. 81/2015. Se un lavoratore è assente e viene calcolato, non va preso in considerazione l'eventuale sostituto.

### **Cos'è il whistleblowing?**

Con il termine "whistleblowing" si fa riferimento alle **segnalazioni** che un lavoratore, nello svolgimento delle proprie ordinarie attività, effettua all'autorità in merito a un illecito o frode o comunque a una violazione o pericolo derivante dall'attività del datore di lavoro, di un collega, anche quando di pari grado. La disciplina si è poi estesa, comprendendo tutte quelle notizie di cui si viene a conoscenza anche all'esterno del contesto lavorativo; si pensi, per esempio, a quanto può risultare dai social utilizzati comunemente.

L'intervento è mirato a prevenire comportamenti (o provvedimenti) che violino, principalmente, le norme anticorruzione.

Quando parliamo di whistleblowing dobbiamo comunque tenere a mente che la gestione del rapporto di lavoro si è spostata da un piano puramente verticale e verticista a uno essenzialmente orizzontale, con un insieme di verifiche e controlli trasversali spesso del tutto occasionali. Questo avviene, nell'Era digitale, anche tramite i c.d. controlli occulti che il datore di lavoro attua, spesso in violazione dell'art. 4 Statuto dei lavoratori, tramite le verifiche sui social network. E, in via del tutto occasionale, dunque, il lavoratore può venire a conoscenza di illeciti del datore o di propri colleghi. Da qui nasce l'esigenza di tutelare il lavoratore che vuole denunciare una situazione in azienda che ha valicato i confini della legalità.

La Dir. UE 2019/1937 ha ulteriormente rafforzato questo meccanismo, ricomprendendo tra le **categorie di rischi** da segnalare anche le seguenti:

- frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'azienda;
- pericoli sul luogo di lavoro;
- danni ambientali;
- false comunicazioni sociali;
- negligenze mediche;
- illecite operazioni finanziarie;
- minacce alla salute;
- casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.

### **Garanzia di anonimato**

La principale tutela che viene riconosciuta dalla disciplina sul whistleblowing è l'**anonimato** per chi effettua le segnalazioni, e la **tutela del posto di lavoro**. Chi effettua una segnalazione deve infatti essere messo in condizione di rimanere anonimo, per tutelare sé stesso e il proprio posto di lavoro, evitando di poter incorrere in ricatti o ritorsioni da parte del datore di lavoro o dei colleghi.

Il meccanismo dovrebbe incentivare un maggiore rispetto delle norme da parte delle aziende e dei suoi dipendenti, nella consapevolezza che l'autorità giudiziaria (o meglio l'**ANAC**) potrebbe essere informata in qualunque momento, anche senza un passaggio in Procura o tramite una comunicazione ufficiale.

In questa direzione, **il D.Lgs. 24/2023 ha esteso le tutele a tutti i soggetti che segnalano**: dipendenti o lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, tirocinanti anche se non retribuiti, azionisti, soci, tutto il personale con funzioni di direzione, amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, ma anche ai c.d. facilitatori che possono essere colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Il segnalante è sempre tutelato contro licenziamenti e azioni ritorsive, tuttavia, può incorrere in sanzioni se le segnalazioni sono infondate e effettuate con dolo o colpa grave.

Si precisa che l'art. 17 al comma 4 elenca una casistica, seppur non esaustiva, di fatti che potrebbero considerarsi ritorsivi:

- a) Il licenziamento;
- b) La sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- c) Le mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- d) Il mutamento delle mansioni;
- e) Il trasferimento;
- f) La modifica dell'orario di lavoro;
- g) L'ostracismo e le molestie;
- h) La discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- i) Il mancato rinnovo o a risoluzione anticipata di un contratto a tempo determinato.

## Contenzioso

In caso di contenzioso giudiziale il compito di provare che tali condotte discendono da fattori estranei alla segnalazione è a carico di chi le ha poste in essere.

L'eventuale contenzioso tra segnalante e datore di lavoro può trovare una soluzione conciliativa?

L'art. 22 afferma che, in via generale, le rinunce e le transazioni anche parziali aventi per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023, non sottoscritte in sede protetta, non sono valide: infatti, la norma fa salve, unicamente, quelle avvenute ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., riservate a quegli organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità. Essi, ad oggi, sono le commissioni provinciali di conciliazione istituite presso ogni Ispettorato territoriale del Lavoro, le sedi sindacali, le commissioni di certificazioni, le sedi giudiziarie, la negoziazione assistita prevista dalla riforma Cartabia, le commissioni ex art. 412 ter e quater c.p.c., la sede monocratica presso ogni ITL ex art. 11 del D.Lgs. n. 124/2004, qualora la denuncia presentata dall'interessato possa configurare un intervento di natura ispettiva.

## Come avvengono le segnalazioni?

Seguendo quanto disposto dalla Direttiva UE, anche la disciplina italiana prevede che le segnalazioni possano avvenire con diverse modalità, in particolare si parla di **canali interni e canali esterni** (ANAC).

Al riguardo, la Direttiva UE stabilisce che è possibile effettuare la **comunicazione in tre modi** diversi:

- all'interno dell'ente interessato (ad esempio all'azienda);
- direttamente alle autorità nazionali competenti;
- nonché agli organi e le agenzie competenti dell'UE.

Questo porta le imprese e la autorità pubbliche a offrire obbligatoriamente ai propri dipendenti dei canali idonei per poter comunicare gli illeciti riscontrati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## Le segnalazioni interne

L'art. 4 del Decreto sul whistleblowing stabilisce le procedure da seguire per le segnalazioni interne all'azienda.

È così previsto che i soggetti interessati, sia del settore pubblico che di quello privato, devono organizzare dei canali interni di segnalazione che garantiscano l'anonimato, anche concordando un percorso definito con le Organizzazioni sindacali al fine di utilizzare anche **strumenti digitali** che consentano la tutela della riservatezza delle segnalazioni, nonché della persona segnalata coinvolta e di eventuali terzi da cui deriva l'informazione principale. In questo campo interviene anche il D.Lgs. 231/2001 per quel che attiene la predisposizione di modelli adeguati alle normative sulla privacy e sulla Cybersecurity, atteso che molte segnalazioni potrebbero letteralmente "viaggiare" per canali digitali.

Il comma 3, infatti, recita espressamente che "Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole".

Le aziende devono prevedere un soggetto **addetto alla ricezione delle segnalazioni**, anche tramite strumenti digitali, e una procedura che consenta la rapida trasmissione delle stesse all'autorità interessata.

Una volta ricevuta la segnalazione, il preposto per l'azienda (pubblica o privata):

- rilascia, anche in modalità telematiche o anche tramite un automatismo digitale, la ricevuta di consegna della segnalazione;
- può chiedere integrazioni se necessarie;
- informa il segnalante sul procedere dell'istruttoria e comunica l'esito della stessa entro 3 mesi dalla prima segnalazione;
- informa il segnalante sulle modalità, anche formali, per effettuare le segnalazioni interne ed esterne e quali sono i soggetti coinvolti.

## Le segnalazioni esterne e il ruolo dell'ANAC

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce le procedure per le segnalazioni all'ANAC

In primo luogo, l'articolo in questione **esclude** l'applicazione del decreto a determinate categorie di **segnalazioni**:

a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere personale** della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) segnalazioni di violazioni laddove **già disciplinate** in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;

c) segnalazioni di violazioni in materia di **sicurezza nazionale**, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Al di fuori di questi casi, è possibile effettuare una segnalazione direttamente all'ANAC, con particolare attenzione a tutte quelle situazioni in cui la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; le segnalazioni dovranno essere effettuate tramite un portale dell'ANAC stessa, in forma scritta ma anche oralmente con un colloquio fissato con un funzionario addetto allo scopo. L'ANAC è vincolata a dare una **risposta entro 3 mesi** dalla segnalazione salvo la presenza di comprovate ragioni (come la necessità di un'istruttoria più approfondita) e a quel punto il termine diventa di 6 mesi: oltre alle conseguenze sul piano del diritto penale, l'ANAC può comminare **sanzioni amministrative pecuniarie** da € 10.000 a € 50.000 in caso di ritorsioni oppure quando:

- una segnalazione è stata ostacolata (oppure si è tentato di ostacolare);
- è stato violato l'obbligo di riservatezza e anonimato del segnalante.

Cordiali saluti,

**Studio Bergonzini Cosetta**