



Insieme. Per crescere.

La nuova disciplina WHISTLEBLOWING e le implicazioni operative per le imprese

mercoledì 13 dicembre 2023, ore 14.30



Normativa

- Direttiva (UE) 2019/1937 «*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*»
- **D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24** (abrogata precedente normativa)

Conformità/compliance

- Linee guida ANAC del 12 luglio 2023



Ambito di applicazione/1

Soggettivo

Soggetti pubblici e Soggetti privati:

- hanno impiegato, **nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- **settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nonché della sicurezza dei trasporti** (*anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati*);
- adottano **modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001** (*anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media dei 50 lavoratori subordinati*).



Ambito di applicazione/2

Oggettivo

Violazioni della normativa europea:

- **Allegato 1 del Decreto** (in particolare, contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; 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 e omissioni che ledono **interessi finanziari dell'UE**;
- violazioni in materia di **concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale**;



Ambito di applicazione/3

Oggettivo

Violazioni della normativa nazionale:

- Reati rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione.

Esclusioni:

- legate a un **interesse personale** del segnalante, che attengono ai propri **rapporti individuali di lavoro**;
- in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
- violazioni **già regolamentate**.



Canali di segnalazione

- a) attraverso un **canale interno** all'ente (forma scritta e orale);
- b) mediante un **canale esterno** all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- c) la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

Soggetti segnalanti

«**Nel contesto lavorativo**»: le segnalazioni possono essere fatte da: **lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori** che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati, **i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.**



Gestione delle segnalazioni (canale interno)

Soggetti destinatari (autonomia/indipendenza):

- una persona fisica interna all'impresa;
- un ufficio interno all'impresa;
- un soggetto esterno.

Attività:

- Ricezione e avviso di ricevimento entro 7 giorni;
- esame ammissibilità (**rilevanza!**);
- istruttoria;
- riscontro (archiviazione o provvedimenti /trasmissione agli organi competenti) entro 3 mesi.



Tutela del segnalante

- riservatezza (identità e contenuto segnalazioni);
- divieto ritorsioni.

riservatezza ↔ anonimato



Trattamento dati personali

- **informativa/policy;**
- **istruzioni incaricati (interni);**
- **nomina responsabili (esterni);**
- **aggiornamento registro dei trattamenti.**

MOG 231

- **Aggiornamento modello organizzativo e di gestione.**

Formazione/informazione

- **Formazione per i gestori interni;**
- **Informazioni per i segnalanti.**



Sanzioni

Da 10.000 a 50.000 euro

Per la persona giuridica:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per la gestione delle segnalazioni (o non conformità).

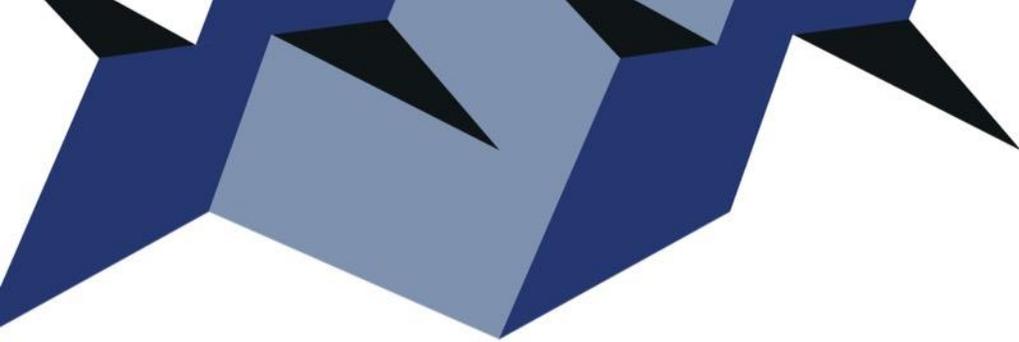
Per la persona fisica (gestore segnalazioni):

- ha commesso ritorsioni;
- ha ostacolato la segnalazione;
- ha violato la riservatezza;
- non ha svolto l'attività di verifica.

Da 500 a 2.500 euro

- Diffamazione o calunnia da parte del segnalante.





Insieme. Per crescere.

Aspetti giuslavoristici



La nuova disciplina Whistleblowing– mercoledì 13 dicembre 2023, ore 14.30



Art. 4

Canali di segnalazione interna

1) I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, **sentite** le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, 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 comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.



Art. 17

Divieto di ritorsione

1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

.....

.....

2. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:



- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Barbara Terenzani – Diritto d'Impresa

Tel. 0432 276239, e-mail terenzani@confindustria.ud.it

Eva Pividori – Relazioni Industriali e Lavoro

Tel. 0432 276217, e-mail pividori@confindustria.ud.it

