

Duraccio Consulenti del Lavoro
S.r.l.-S.t.P.

Sede

Via Roma 107
80047 San Giuseppe Ves.no(Na)
e.mail info@duraccioconsulentidellavoro.it
pec duraccio.stp@pec.it
www.duraccioconsulentidellavoro.it
+39 081.827.21.69

P. IVA e C.F. 08775151213

Iscritta alla sezione speciale dell'albo
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Soci professionisti

dott. Francesco Duraccio
francesco.duraccio@consulentidellavoro.it

dott. Luigi Duraccio
luigi@duraccioconsulentidellavoro.it

dott. Luigi jr Duraccio
luigi jr@duraccioconsulentidellavoro.it

Luglio 2023

A tutti i clienti

D.lgs 24/2023 - Whistleblowing

A partire dal 15 luglio 2023, i datori di lavoro del settore privato devono conformarsi alla recente legislazione sulla salvaguardia dei dipendenti che denunciano pratiche illecite di cui sono testimoni sul luogo di lavoro.

Questo meccanismo denominato “whistleblowing” “segnalazione anonima” è stato regolamentato dal D.lgs 24/2023, che ha recepito l’ultima direttiva europea in materia.

Devono adeguarsi alla nuova normativa:

- **entro il 15 luglio 2023 le aziende private con più di 249 lavoratori**
- **entro il 17 Dicembre 2023 le aziende settore privato con almeno 50 lavoratori e fino a 249 dipendenti; le aziende che hanno adottato il Modello 231 a prescindere dal numero di lavoratori.**

L’articolo 1 del D.lgs n. 24/2023 specifica quali sono gli illeciti rilevanti, tra cui:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- Condotte illecite rilevanti.
- Illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali.
- Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione, come definito dall’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea.
- Atti o omissioni riguardanti il mercato interno.

Le disposizione non si applica:

- Alle contestazioni, rivendicazioni riguardanti interessi personali del segnalante o di chi ha denunciato l’illecito all’autorità giudiziaria o contabile, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro o impiego pubblico o con figure gerarchicamente superiori.
- Alle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in modo obbligatorio dagli atti dell’Unione europea o nazionali.
- Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e agli appalti relativi a questioni di difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea.

La circolare Inps n. 64/2023 specifica che i datori di lavoro, devono mettere in atto procedure e canali di comunicazione per facilitare le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti. La protezione può estendersi anche ai lavoratori autonomi che hanno un rapporto di collaborazione con l'azienda.

I canali di segnalazione possono prevedere l'uso di forme scritte, digitali o conversazioni dirette con il segnalante.

La gestione di tali canali di segnalazione può essere affidata a:

- Una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale appositamente formato.
- Un soggetto esterno.

Questi soggetti devono:

- a) Fornire all'autore della segnalazione un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione.
- b) Mantenere un dialogo con il segnalante e, se necessario, richiedere ulteriori informazioni
- c) Dare pronta risposta alle segnalazioni ricevute, fornendo un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricevimento o, se non è stato fornito alcun avviso di ricevimento, entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Sarà, quindi, necessario fornire a tutti i dipendenti informazioni chiare sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui requisiti per effettuare segnalazioni interne o esterne. Tali informazioni devono essere esposte in modo visibile nei luoghi di lavoro e rese accessibili anche alle persone che non frequentano fisicamente tali luoghi, ad esempio tramite il sito web dell'azienda.

Per quanto riguarda la tutela della privacy del segnalatore di illeciti e, in particolare, nel caso in cui sia necessario rivelare l'identità del segnalante per risolvere il problema segnalato, è necessario ottenere il consenso del segnalante. Nel caso di rifiuto, è consigliabile acquisire tutti gli ulteriori elementi collegati all'illecito segnalato, nel rispetto del requisito di specificità dell'accusa e del diritto di difesa del soggetto segnalato come potenziale autore dell'illecito.

Il D.lgs 24/2023 prevede, infine, un quadro sanzionatorio integrativo delle altre eventuali conseguenze, di natura civilistica, lavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate, introducendo sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, la cui applicazione è demandata all'ANAC, sia nel caso in cui siano state commesse ritorsioni che quando la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla o siano stati violati gli obblighi di riservatezza previsti del segnalante.

L'ANAC può irrogare sanzioni della medesima entità anche quando accerti la mancata istituzione di canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non risulti conforme alla previsione di legge, nonché quando accerti che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Sanzioni da 500 a 2.500 euro, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.