

La nuova disciplina sul whistleblowing per le aziende con almeno 50 lavoratori, in possesso di 231 o che trattano dati sensibili

La recente disciplina relativa al cosiddetto **Whistleblowing**, dettata con Decreto Legislativo n. 24/2023, di recepimento della Direttiva UE 1937/2019, **prevede per i datori di lavoro privati (oltre che pubblici) l'obbligo di predisporre canali per la segnalazione da parte dei lavoratori** (dipendenti e non) di **presupposte irregolarità commesse all'interno dell'azienda** e che comprendono **un'ampia gamma di illeciti: dai reati presupposti ai sensi del D.LGS. 231 (responsabilità amministrativa/penale), alla violazione della normativa UE a tutela dell'ambiente o a tutela dei consumatori, alla violazione della normativa antitrust e altro.**



Whistleblowing: cos'è, traduzione e significato

Whistleblower letteralmente significa, in inglese, "soffiatore di fischietto". Ovviamente però, il termine ha assunto un significato differente, che **va a indicare il dipendente che segnala un illecito** di cui viene a conoscenza nel suo stesso ambiente lavorativo. Non esiste un termine semanticamente uguale in italiano, capace di tradurre il termine e il suo significato.

L'illecito segnalato deve riguardare l'interesse generale. Ciò vuol dire che si può parlare di whistleblowing solo nei casi in cui il **fatto commesso interessa la collettività e non esclusivamente i singoli interessi del lavoratore.**

Inoltre, il whistleblowing, come specificato nella Legge 179/2017, è **tale quando il dipendente viene a conoscenza del reato o dell'irregolarità**, in ragione del rapporto di lavoro in essere.

L'insieme di norme previste sul tema esistono perché **il legislatore ha voluto prevedere un sistema di tutela degli interessi del lavoratore che decida di sporgere la segnalazione.** Il lavoratore, infatti, **non può essere:**

- Licenziato
- Trasferito
- Demansionato

Il dipendente, che prende il nome di **whistleblower**, è quindi tutelato. Queste tutele servono a scongiurare che il **lavoratore, onde evitare ritorsioni, decida di non segnalare l'illecito** di cui è venuto a conoscenza.

Bisogna tener presente che, tendenzialmente, **i fatti denunciati dal lavoratore sono molto gravi**, trattandosi di:

- Frodi
- Episodi di corruzione
- Violazioni di regolamenti
- Fatti d'interesse per la salute pubblica

Quali sono i dati sensibili per la legge sulla privacy?

- Appartenenza a un sindacato
- Dati genetici
- Dati biometrici trattati solo per identificare un essere umano
- Dati relativi alla salute
- Dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale di una persona

In Italia l'ente preposto alla gestione degli illeciti e delle eventuali ritorsioni messe in atto dall'azienda nei confronti del dipendente è l'**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Whistleblowing e obblighi delle imprese: ultima chiamata entro il 17 dicembre 2023

I nuovi obblighi per il settore privato si applicano alle imprese che hanno impiegato, nell'ultimo anno (2022), la media di **almeno 50 lavoratori subordinati e decorreranno dal 17 Dicembre 2023.**

Per le **imprese private** che, nell'ultimo anno (2022), hanno impiegato **una media di lavoratori subordinati superiore alle 249 unità** la decorrenza delle nuove disposizioni è scattata dal 15 Luglio scorso.

L'ANAC applica una sanzione da 10.000 euro a 50.000 euro, laddove accerta che:

- Sono state commesse ritorsioni
- La segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza
- Non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa
- Non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

SICURAZIENDA
OFFRE UNA SOLUZIONE
COMPLETA
CHE CONSENTE
DI CONFORMARSI IN MODO SEMPLICE
ED EFFICACE A TUTTI I REQUISITI

