



CORSO DI FORMAZIONE

**IL NUOVO DECRETO
WHISTLEBLOWING**

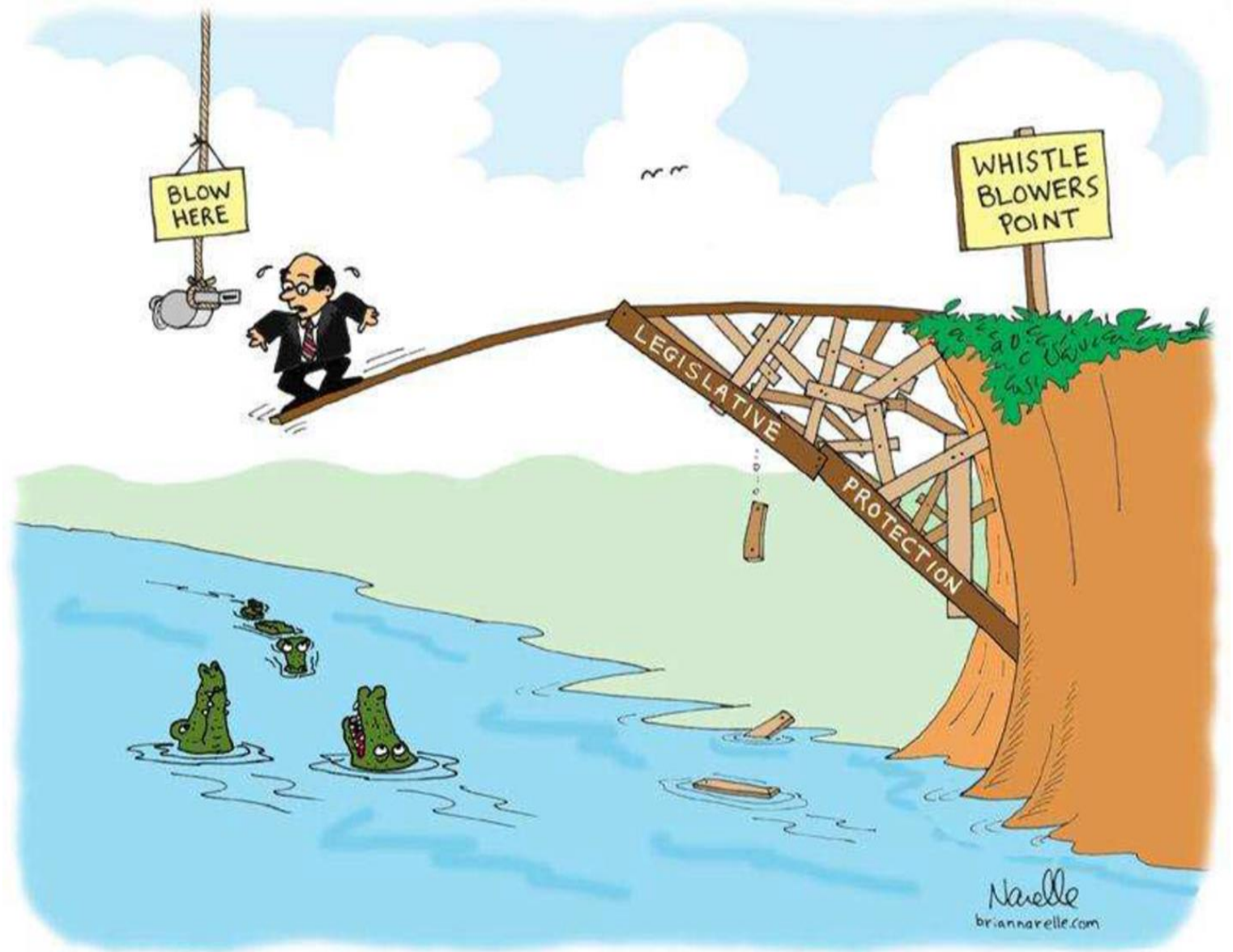
**Avv. Alessandro Orlandi
Avv. Maurizio Rubini**



AGENDA

- L'esperienza internazionale
- L'esperienza delle amministrazioni italiane
- Cenni in merito all'applicazione del D.Lgs. 24/2023 nel settore privato
- I diversi attori della disciplina
- Il canale di segnalazione interna: allestimento infrastruttura e gestione del canale
- Il soggetto che riceve le segnalazione: autonomia e indipendenza
- Individuazione delle condotte illecite
- Le denunce anonime
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Il rischio di ritorsione
- Canali di segnalazione esterna
- La tutela della persona segnalante
- Il trattamento dei dati personali nella dinamica della segnalazione
- Gli impatti reputazionali della nuova disciplina
- Giurisprudenza italiana civile e penale

Premessa



L'esperienza internazionale

IL MONDO

La disciplina del whistleblowing nel sistema di Common Law

Nel sistema di Common Law gli Stati Uniti vararono una prima legge per far fronte alle frodi, il cd. *Lincoln Act*, **negli anni della guerra di secessione** ma che cadde presto in disuso; successivamente, nel **1863** fu emanato il *False Claim Act* che protegge i segnalatori di illeciti da licenziamenti ingiusti, molestie e declassamento professionale, e li incoraggia a denunciare le truffe assicurando loro una percentuale sul denaro recuperato. **Tale legge è divenuta, subito, il principale strumento per obbligare le imprese a rispondere di frodi contro il Governo degli Stati Uniti.**

Con queste norme, infatti, per la prima volta nella storia moderna una amministrazione pubblica riconobbe l'importanza del whistleblowing nella segnalazione di cattive condotte poste in essere dagli ufficiali di governo: *“That it is the duty of all persons in the service of the United States, as well as all other inhabitants thereof, to give the earliest information to Congress or any other proper authority of any misconduct, frauds or misdemeanors committed by any officers or persons in the service of these states, which may come to their knowledge”*.



Whistleblowing: com'è cominciata
- Sherron Watkins



**L'esperienza
internazionale**

L'esperienza internazionale

Jeffrey Skilling, uno dei fondatori di Enron e ideatore (con A. Fastow, CFO della società) della frode



- L'identità della Watkins non era stata tutelata riguardo alla segnalazione e nell'indagine
- Fastow chiese a Skilling e Ken Lay (CEO) di licenziarla

Il contesto culturale di riferimento



L'esperienza
internazionale

L'esperienza delle amministrazioni italiane

La normativa vigente in Italia

Anche il nostro paese ha recepito formalmente la Direttiva Europea 2019/1937 sulla “protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato”.

D. Lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023, di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 **“riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”**.

Le scadenze

Le disposizioni del Decreto hanno effetto dal 15 luglio 2023.

*«Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **fino a 249**, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 231 del 2001, nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del presente decreto».*

| | |
|---|---|
| PA e società partecipate | <ul style="list-style-type: none"> • L. 6 Novembre 2012, n. 190 • Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (Linee Guida A.N.A.C.) |
| Banche | <ul style="list-style-type: none"> • D. Lgs. 12 Maggio 2015, n. 72 • Normativa secondaria di Banca d'Italia e ABI |
| Società quotate | <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Autodisciplina • Normativa secondaria di Borsa Italiana |
| Soggetti sottoposti alla normativa "antiriciclaggio" | <ul style="list-style-type: none"> • D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 90) |
| Intermediari finanziari | <ul style="list-style-type: none"> • D. Lgs. 3 agosto 2017, n. 129 |
| Settore privato | <ul style="list-style-type: none"> • DLgs.231/2001 • L. 30 novembre 2017, n. 179 |

Il panorama normativo PRIMA della Direttiva Europea

Un'invenzione "antica" (1/2)



In realtà, la disciplina del fenomeno non è nuova ma **ha origini storiche** più datate ed è stata “inventata”, come molti altri principi giuridici ancora usati ai giorni nostri, dai nostri avi molti secoli prima degli scandali finanziari moderni e della Direttiva Europea: **nell’antica Roma, infatti, quello del delatore era un vero e proprio mestiere**, ricompensato per le segnalazioni dei crimini o di beni sottratti al fisco.

Stando allo storico Tito Livio (Ab Urbe Condita, VIII, 18), **nel 331 a.c.** fu celebrato il primo processo per avvelenamento seriale della Storia. In quell’epoca, infatti, diversi patrizi romani maschi erano morti, in seguito a quella che sembrava un'epidemia sconosciuta; una schiava però andò dal Magistrato Edile curule Quinto Fabio Massimo, spiegando che avrebbe rivelato la causa di quelle morti, solo se lui le avesse garantito l'incolumità per quella denuncia. Quinto Fabio Massimo ne informò i consoli, i quali chiesero l'approvazione del Senato che decise di concedere l'immunità richiesta alla "delatrice".

Un'invenzione antica (2/2)



Successivamente la **Serenissima Repubblica di Venezia**, per arginare le irregolarità commesse dai propri cittadini, aveva posizionato in città dei contenitori particolari per raccogliere le denunce indirizzate all'attenzione dei magistrati che sono presenti ancora oggi su alcuni palazzi della città.

L'iscrizione "***Denontie secrete contro chi occulterà gratie et officii o colluderà per nasconder la vera rendita d'essi***" era destinata alle denunce contro chi occultava redditi e ricchezze alla collettività.

Vi erano inoltre delle caselle specifiche per denunciare un omicidio piuttosto che un tentativo di corruzione. Particolare attenzione poi era dedicata al **concetto di anonimato: le denunce, seppur garantite dal segreto, non potevano essere anonime pena la distruzione**. Le uniche eccezioni erano per casi di particolare gravità che dovevano però essere valutati attentamente dai magistrati prima di procedere. Dai resoconti dell'epoca pare che questa "bocca della verità" fosse piuttosto efficace anche perché la cassetta veniva aperta pubblicamente e le denunce lette direttamente dai magistrati incaricati.

Il nuovo decreto sul whistleblowing

DEFINIZIONI DI RILIEVO (ART. 2)

- «**Violazioni**»: *«comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato» e che consistono in:*
- 1) *«illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)»;*
 - 2) *condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni dei Modelli non rientranti nei nn. 3), 4), 5) e 6);*
 - 3) *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali di cui all'Allegato al Decreto o degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937 (seppur non citati nell'Allegato al Decreto), con riguardo ai seguenti settori: «appalti 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»;*
 - 4) *atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE «specificati nel diritto derivato pertinente» dell'UE;*
 - 5) *atti o omissioni riguardanti il mercato interno, violazioni della normativa europea sulla concorrenza e aiuti di Stato, nonché le «violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società»;*
 - 6) *«atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4), e 5)».*

Il nuovo decreto sul *whistleblowing*

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO (ART. 3)

Persone segnalanti - persone fisiche che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo**:

- dipendenti di amministrazioni pubbliche**, enti pubblici economici, enti privati in controllo pubblico, società *in house*, concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori subordinati** di soggetti privati;
- lavoratori autonomi e collaboratori** e lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che **forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi**;
- liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti anche non retribuiti**;
- altri stakeholders: **azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche di fatto; **facilitatori; persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante/denunciante/divulgatore **legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado; colleghi** che hanno con il segnalante/denunciante/divulgatore un rapporto abituale e corrente; **enti di proprietà del segnalante/denunciante/divulgatore o per i quali lavorano, enti del medesimo contesto lavorativo**.

La tutela si applica anche nei seguenti casi: *(i)* il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la selezione o altre fasi precontrattuali; *(ii)* durante il periodo di prova; *(iii)* dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

Il nuovo decreto sul whistleblowing

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (ARTT. 4 E 5)

- I **sogetti del settore pubblico e privato**, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali (...) 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 comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**».
- I **Modelli 231** «prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente Decreto».
- La gestione è affidata:
 - «ad una persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato; ovvero
 - ad un soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato».
- Le segnalazioni sono effettuate **in forma scritta, anche con modalità informatiche, o orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

WHISTLEBLOWING – L'ESPERIENZA ITALIANA

Transparency International Italia

No profit

Transparency International Italia, ONG parte della rete mondiale Transparency International, **tra le prime ad essersi occupata di whistleblowing** collaborando con enti pubblici e privati.

ALAC

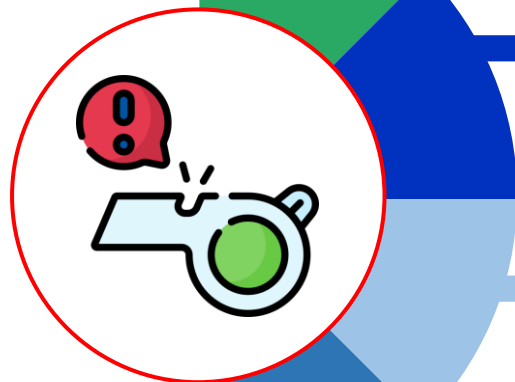
Dal 2014 coordina il **progetto ALAC** – Allerta Anticorruzione, grazie al quale qualsiasi cittadino può segnalare casi di corruzione.

WhistleblowingPA

Nel 2018 ha lanciato il progetto **WhistleblowingPA**, grazie alla collaborazione con Whistleblowing Solutions Impresa Sociale, fornendo un software gratuito con cui la PA interagisce con i segnalanti in via anonima e sicura.

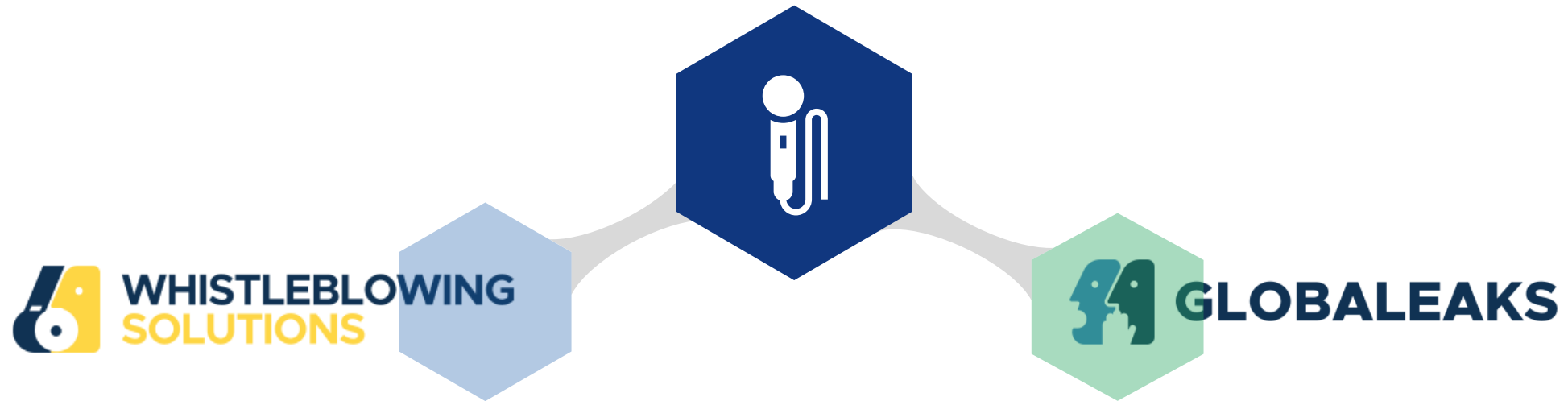
WhistleblowingIT

Nel 2023 il progetto WhistleblowingPA si evolve in **WhistleblowingIT**, al fine di estenderne le opportunità anche a società in controllo pubblico, società private, enti e organizzazioni che desiderano dotarsi di tool utili alla segnalazione di comportamenti illeciti. Le piattaforme informatiche, tutte conformi alla normativa, sono realizzate grazie a **GlobaLeaks**, software di whistleblowing open source.



WHISTLEBLOWING – L'ESPERIENZA ITALIANA

I principali prodotti di Transparency International Italia



Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. è una **start-up** innovativa di **stampo sociale**, che realizza, sperimenta e diffonde metodologie e tecnologie software innovative per il whistleblowing e l'anticorruzione. La principale tecnologia realizzata è il software **GlobaLeaks**

GlobaLeaks è un software libero e **open source** che permette a chiunque di poter installare e mantenere una piattaforma per le segnalazioni che garantisce la sicurezza e l'anonimato del whistleblower. GlobaLeaks è **tradotto in più di 90 lingue** per garantire la **massima accessibilità** e la possibilità a chiunque di poter segnalare in **maniera anonima e sicura**.

WHISTLEBLOWING – L'ESPERIENZA ITALIANA

Whistleblowing PA – Benchmark 2021/2022

Campione

Giugno 2023 → **oltre 2000 organizzazioni aderenti al Progetto WistleblowingPA**

Campione selezionato → **101** aziende sanitarie, aderenti al progetto al 31 dicembre 2022: ASL, Aziende Sanitarie, Azienda Ospedaliera

Fonti

Informazioni estratte da due **Relazioni annuali dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, pubblicate entro il 30 Aprile 2023.

2021 → 81 enti considerati;

2022 → 83 enti considerati.

Restanti enti → non hanno compilato il campo relativo segnalazioni ricevute, oppure non hanno prodotto o pubblicato la relazione annuale.



Numero di segnalazioni

Di seguito è riportato il numero di segnalazioni annuale totali ricevute dagli enti considerati

2021 → 110 segnalazioni (81 enti), di cui 25 enti con almeno 1 segnalazione (media segnalazioni per ente: 1)

2022 → 180 segnalazioni (83 enti), di cui 21 enti con almeno una segnalazione (media segnalazioni per ente: 2)

L'aumento delle segnalazioni potrebbe essere collegato a due ordini di ragioni:

- (a) **Aumento delle condotte sospette** e idonee ad essere segnalate;
- (b) **Crescente fiducia nello strumento del whistleblowing**, riconosciuto come più efficace nel tempo.

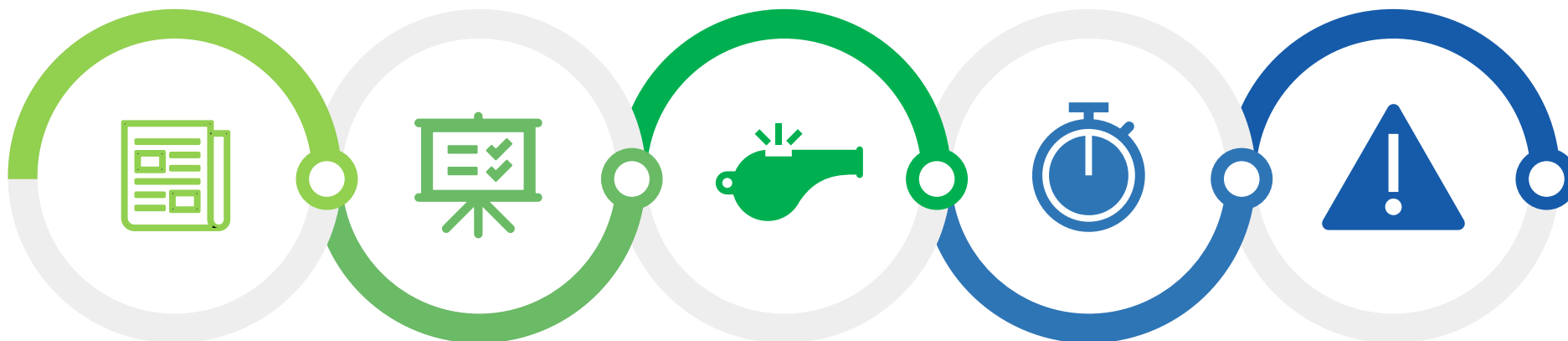
WHISTLEBLOWING – L'ESPERIENZA ITALIANA

Informazione sui diritti dei segnalanti & Policy interne

Il segnalante, al momento della segnalazione, **deve disporre di informazioni sulle procedure di whistleblowing** e di **privacy**, interne o esterne, e **sul canale di trasmissione delle segnalazioni**

Oltre alle informazioni sulla disciplina del whistleblowing, la pagina deve contenere:
(c) **Informativa privacy**;
(d) **Tempi di gestione della segnalazione**.

Nel campione analizzato precedentemente (101 aziende sanitarie), **il 64% degli enti ha una pagina conforme dedicata.**



D.Lgs. 24/2023 → **Obblighi informativi** (artt. 5-6)

Al momento, è possibile individuare un modello di pagina web dedicata alle segnalazioni, che deve essere **visibile a tutti gli utenti interni ed esterni**, e comprende:
(a) **Breve introduzione al whistleblowing**;
(b) **Policy in materia di whistleblowing**, che indichi diritti, modalità e destinatari;

Tutte le pagine che non siano provviste di tali informazioni in maniera cumulativa, **devono essere considerate non conformi.**

WHISTLEBLOWING – BEST PRACTICE: ATS BERGAMO

The screenshot shows the website's navigation menu with items: CHI SIAMO, GUIDA AI SERVIZI, COMUNICAZIONE, BANDI E GARE, LAVORA CON NOI, PUBBLICAZIONI E MATERIALI, and SERVIZI ONLINE. The breadcrumb trail reads: AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE > ALTRI CONTENUTI > PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE > SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEL DI... > MODULO MEDIANTE PIATTAFORMA INFORMATICA. The main heading is: Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico attraverso l'apposita piattaforma informatica dedicata. Below the heading, a paragraph states: Per inviare una segnalazione, il dipendente può procedere tramite la piattaforma realizzata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA messa a disposizione da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali a cui l'ATS di Bergamo ha aderito. At the bottom, there is a banner with a blue circle containing the word 'SEGNALA' and the text: Una piattaforma digitale sicura per segnalare illeciti e irregolarità. To the right of the banner is a logo for WHISTLEBLOWINGPA featuring a hand pointing to an ear.

La pagina è disponibile per la consultazione al seguente link:

[https://www.ats -bg.it/modulo-mediante-piattaforma-informatica](https://www.ats-bg.it/modulo-mediante-piattaforma-informatica)

La pagina riportata contiene **tutti gli elementi informativi/policy necessari appena visti**, tenuto conto che il D.Lgs. 24/2023 non fornisce indicazioni sul posizionamento della piattaforma nel sito, che **rimane a discrezione dell'ente**.

In ogni caso, campione selezionato si è riscontrato:

- (a) Presenza di **policy whistleblowing: 45%** del campione
- (b) Presenza di **informativa privacy: 60%** del campione
- (c) Il **65%** degli enti garantisce l'accesso alla piattaforma **tramite la barra di ricerca** interna della pagina dell'ente;
- (d) Il **30%** degli enti ha un **link dedicato nella Home** del sito;
- (e) Il **92%** degli enti campionati fornisce l'accesso **tramite la sezione «Amministrazione Trasparente»** del sito dell'ente.

**Il canale di
segnalazione
interno:
allestimento e
gestione del
canale**

Il canale di segnalazione interno: allestimento e gestione del canale

In considerazione del fatto che la normativa richiede alle società l'implementazione di **più canali di segnalazione**, di cui almeno uno **informatico**, è opportuno rappresentare una panoramica dei principali servizi di whistleblowing attualmente offerti nel mercato.



Numeri verdi

Tale sistema è gestito da soggetti terzi tramite call-center, in grado di gestire autonomamente le segnalazioni nella lingua dello stato in cui opera l'ente e h 24.

Tale servizio deve essere indicato su avvisi, poster, flyer ed affisso in tutti gli uffici e locali dell'ente.

Garantiscono la terzietà ma hanno costi elevati e presentano la difficoltà di trascrivere la segnalazione verbale in report scritti. Inoltre, non consentono l'instaurazione successiva di un dialogo col segnalante



Sistema informatico aziendale

Tale tipologia prevede la creazione nel sistema informatico aziendale di un ambiente dedicato alla possibilità di effettuare le segnalazioni, con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante

Generano in capo ai potenziali segnalanti il timore che le informazioni possano essere conosciute e/o rivelate da personale interno deputato alla gestione di tali sistemi (i.e. amministratori di sistema)



Portale web

messo a disposizione da un fornitore terzo, che non ha accesso alle segnalazioni e ai dati inseriti

Tutela la riservatezza del segnalante tramite l'identificazione di un codice alfanumerico e la prosecuzione di un dialogo con lo stesso in modalità chat.

Inoltre, richiede costi molto più bassi rispetto agli altri tools



APP

L'implementazione di un applicativo consente di acquisire e gestire tramite una procedura interamente digitalizzata le segnalazioni di illeciti, mettendo al centro la massima riservatezza dei dipendenti.

Garantisce l'anonimato tramite l'individuazione di un codice.

Si segnala al riguardo l'implementazione di un app online sul sito ANAC per le segnalazioni anonime di condotte illecite nel pubblico impiego

**Il soggetto che
riceve la
segnalazione:
autonomia e
indipendenza**

WHISTLEBLOWING – I SOGGETTI CHE GESTISCONO LE SEGNALAZIONI



L'art. 4, comma 2, del Decreto prevede che la gestione del canale di segnalazione interno possa essere affidata:

- a una persona fisica interna all'impresa/Amministrazione;
- a un ufficio interno all'impresa/Amministrazione con personale dedicato anche in via non esclusiva;
- a un soggetto esterno;
- negli enti del settore pubblico la gestione è affidata al RPCT ove tenuti a nominarlo ai sensi dell'art. 1, co. 7 della l. n. 190/2012.

La scelta di affidare la gestione del canale di segnalazione a una persona o ufficio interno ovvero a un soggetto esterno, è rimessa alla libera discrezionalità dell'ente/Amministrazione

WHISTLEBLOWING – I SOGGETTI CHE GESTISCONO LE SEGNALAZIONI



Tali soggetti devono specificamente e adeguatamente formati alla gestione delle segnalazioni.

Requisito fondamentale è quello dell'autonomia, al fine di assicurare che le segnalazioni vengano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni del Decreto.

WHISTLEBLOWING – I SOGGETTI CHE GESTISCONO LE SEGNALAZIONI



IMPARZIALITÀ: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;



INDIPENDENZA: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione efficace seguito

Individuazione delle condotte illecite

Individuazione delle condotte illecite

L'istituto NON si applica 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»;*
- *segnalazioni di violazioni «già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'Allegato»;*
- *segnalazioni 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».*

**Ambito di
applicazione
oggettivo
(art. 1)**

Individuazione delle condotte illecite

Lo scopo dell'istituto è molto ampio e consiste nel prevenire o contrastare fenomeni che vanno dai reati contro la p.a. agli illeciti civili o amministrativi passando per le irregolarità nella misura in cui costituiscano un indizio sintomatico di mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri **un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato** al fine di ottenere vantaggi privati. Si pensi a titolo meramente esemplificativo ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ancora, a mero titolo esemplificativo, tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela possono essere comprese le seguenti: comportamento non conforme ai doveri di ufficio (es. mancato rispetto delle disposizioni di servizio); accesso indebito ai sistemi informativi (anche mediante l'utilizzo di credenziali altrui); utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattia, garanzie e tutele ex legge 5 febbraio 1992 n. 104, congedi, permessi sindacali); irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici e irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico; rapporti/frequentazioni inopportune tra dipendenti ed "esterni" per il raggiungimento di fini privati, mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita (es. contribuenti, utenti, consulenti, collaboratori, fornitori, etc.); erronea classificazione di spese in bilancio e/o mancato accantonamento di fondi; autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale.

Le denunce anonime

WHISTLEBLOWING – LE DENUNCE ANONIME

Le segnalazioni anonime, ove qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei regolamenti di vigilanza.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive (Art. 16 comma 4 Decreto).



Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Il Decreto vieta ogni forma di **ritorsione** nei confronti del segnalante. Gli atti ritorsivi **sono nulli**.



Art. 2 comma 1 lett. m), d.lgs. n. 24/2023

“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

POSSIBILI FATTISPECIE RITORSIVE

Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

La retrocessione di grado o la mancata promozione;

Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

Le note di merito negative o le referenze negative;

L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

POSSIBILI FATTISPECIE RITORSIVE

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;

Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

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;

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;

La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

L'annullamento di una licenza o di un permesso;

La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il Decreto prevede le seguenti condizioni:



Il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;



La segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.



E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite. Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

| PROCEDIMENTO SANZIONATORIO | |
|--|---|
| DIPENDENTE PUBBLICO | DIPENDENTE PRIVATO |
| L'Ufficio preposto informa il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di relativa competenza | L'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza |

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, così come nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Questa presunzione non opera anche a vantaggio del facilitatore e dei soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

WHISTLEBLOWING – IL DIVIETO E LA PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Il segnalante **perde la protezione**

- 1) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- 2) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

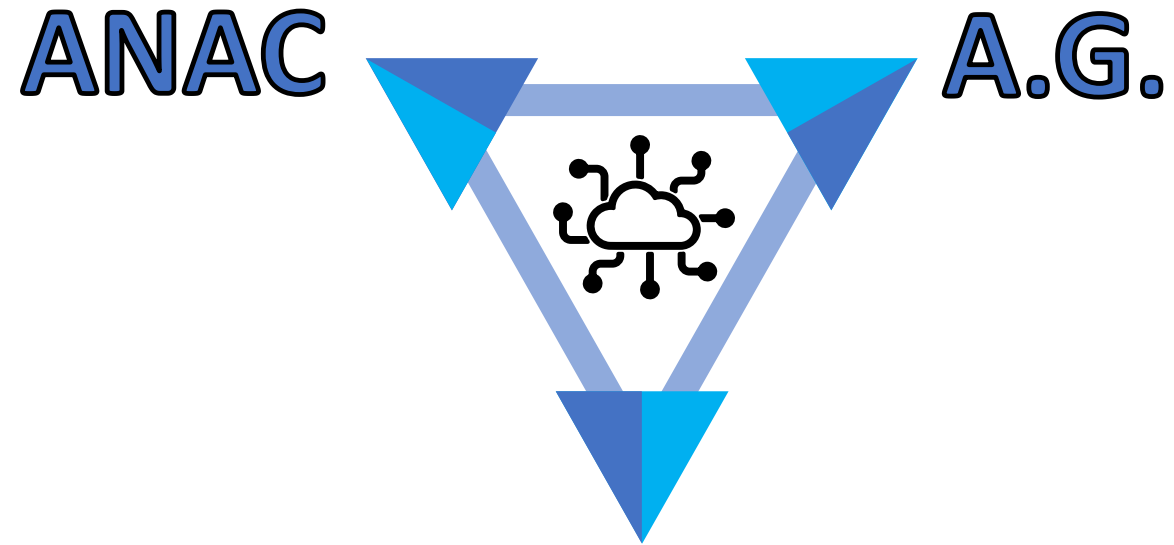
In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Ala tutela, ancorché tardiva, va applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, nei casi di archiviazione, nonché nei casi di accertata colpa lieve.



I canali di segnalazione esterna

WHISTLEBLOWING – I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA



DIVULGAZIONE PUBBLICA

WHISTLEBLOWING – I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA



Il D.lgs. n. 24/2023 prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un **canale esterno** (Art. 21, co. 1, lett. b) del Decreto) che è gestito da **ANAC** (7 del Decreto)

CONDIZIONI PER POTER RICORRERE AL CANALE DI SEGNALAZIONE ISTITUITO DALL'ANAC (ART. 6 DECRETO)

1) Se il canale interno obbligatorio :

- non è attivo
- è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni

2) La persona ha già fatto la **segnalazione interna** ma **non ha avuto seguito**.

È sufficiente che anche solo una delle attività ivi indicate (verifica ammissibilità, svolgimento istruttoria, comunicazione esiti) non sia stata effettuata per poter ritenere integrato il “mancato seguito” e, quindi, per poter accedere legittimamente al canale esterno

3) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
- questa potrebbe determinare rischio di ritorsione

4) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere ma la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Se il canale non è istituito perché l'ente non è obbligato, il segnalante non è considerato un whistleblower e non può trasmettere di conseguenza segnalazioni ad ANAC

WHISTLEBLOWING – I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA



Con la **divulgazione pubblica** le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (art. 2, co. 1, lett. f), del Decreto)

CONDIZIONI PER POTER RICORRERE ALLA DIVULGAZIONE PUBBLICA

- 1) ad una **segnalazione interna** a cui l'amministrazione/ente **non** abbia dato **riscontro nei termini** previsti (3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione) a cui abbia fatto **seguito** una **segnalazione esterna ad ANAC** la quale, a sua volta, **non** ha fornito **riscontro** al segnalante entro **termini ragionevoli** (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento)
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica deve considerarsi **distinto** da chi costituisce **fonte di informazione per i giornalisti**. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia

Se la divulgazione pubblica effettuata utilizzando uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni

WHISTLEBLOWING – I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA



Il decreto riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle **Autorità giudiziarie**, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.



Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, **anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto**, non è esonerato dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale (reati procedibili di ufficio)

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

Il trattamento dei dati personali nella dinamica della segnalazione

Il trattamento dei dati personali nella dinamica della segnalazione

La disciplina del whistleblowing impone un delicato bilanciamento tra l'esigenza di assicurare notizie propedeutiche all'inizio di attività di natura sanzionatoria e le esigenze di garanzia per i soggetti incolpati, che devono poter avere conoscenza di tutto il materiale utilizzato contro di loro.

Altro nodo cruciale, legato alla tutela dei dati personali, è quello di **conciliare le aspettative di riserbo del segnalante** (a garanzia di eventuali ritorsioni) **con il diritto di accesso** riconosciuto al soggetto al quale si riferisce la segnalazione, cioè il segnalato.

Ci si chiede anche come bilanciare l'esigenza di trasparenza nell'uso delle informazioni riguardanti soggetti segnalati, con la necessità di mantenere riservate le attività ispettive.



Il trattamento dei dati personali nella dinamica della segnalazione



Il Garante della Privacy è intervenuto in merito e ha rilevato come nel vigore del nuovo Regolamento, **qualsiasi trattamento di dati personali dovrà presentare un fondamento di liceità**, costituito dal consenso dell'interessato, ovvero dalla necessità di adempiere un obbligo contrattuale o di legge, o dalla necessità di eseguire compiti di interesse pubblico o salvaguardare interessi vitali, ovvero perseguire il legittimo interesse del titolare del trattamento (cfr. articolo 6 Reg.).

Tra i principali requisiti di legittimità dell'uso dei dati personali contenuti nelle segnalazioni vi è poi **il rispetto del principio di finalità, a sua volta corredato da quello di pertinenza**, in ossequio al principio di minimizzazione dei dati su cui si basa il GDPR.

Nel caso del whistleblowing, **la finalità consiste nel perseguire uno scopo investigativo ovvero di vigilanza** per l'accertamento di eventuali illeciti commessi da propri dipendenti o rappresentanti e che espongano l'azienda a responsabilità. **Pertinenza vuole dire che formeranno oggetto di trattamento solo quei dati personali che sono funzionali alle finalità indicate**, quindi, escludendo l'uso di tutte quelle informazioni ininfluenti per lo scopo.

La tutela della persona segnalante

La normativa prevede tre tipi di tutela:

- **tutela della riservatezza** dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- **tutela da eventuali misure ritorsive** o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- **esclusione della responsabilità** nel caso in cui il whistleblower violi, per giusta causa, segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale, oppure violi l'obbligo di fedeltà.



Gli impatti reputazionali della nuova disciplina

Il **rischio reputazionale** è di primaria importanza perché non è un rischio a sé, ma è collegato ad ogni aspetto che riguarda l'azienda e la sua vita, con particolare rilevanza per le aree strategicamente più sensibili.

Esso può insorgere a qualsiasi livello gerarchico aziendale; nell'ambito di qualsiasi processo aziendale, non solo quelli di *business* (dalla selezione delle risorse umane alla comunicazione e pubblicità); nell'ambito delle diverse funzioni aziendali; in sede di redazione dei bilanci, nell'esplicazione di attività di consulenza ai clienti, nella gestione dei rapporti internazionali e può determinare l'uscita dalla competitività dell'azienda a causa della delegittimazione da parte degli stakeholder.

Fra le cause più rilevanti ci possono essere: comportamenti non professionali o scorretti con i clienti, performance finanziarie non in linea con gli obiettivi aziendali, inadeguata gestione dei conflitti, mancanza di attenzione verso gli interessi dei consumatori, comportamenti fraudolenti del top management, errori nell'aver valutato gli effetti a catena di decisioni assunte da alcune funzioni aziendali.

Le conseguenze possono essere: perdite economiche, perdite o riduzione di quote di mercato, deterioramento del valore del brand, cessazione di relazioni strategiche con partner e fornitori, difficoltà a reclutare talenti, perdita di clienti e maggiori costi di comunicazione per recuperare reputazione.



Whistleblowing:
L'esperienza italiana
La Giurisprudenza

PENALE

- Corte di Cassazione, VI Sezione Penale - 31 gennaio 2018 n.9041
- Corte di Cassazione, VI Sezione Penale - 31 gennaio 2018 n.9047
- Corte di Cassazione, V Sezione Penale- 21 maggio 2018 n.35792

CIVILE

- Corte di Cassazione, Sezione Lavoro - 24 gennaio 2017 n.1752
- Corte di Cassazione - Sezione Lavoro –22 maggio 2023 n. 14093
- Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - 31 maggio 2023, n. 9148
- Tribunale di Milano - Sezione Lavoro – 20 agosto 2023

LA GIURISPRUDENZA PENALE - VI Sezione Penale - 31 gennaio 2018 n.9041 e n.9047

Corte di Cassazione – VI Sezione Penale – 31 gennaio 2018 n.9041 e n.9047 (c.d. sentenze Gemelle)



La segnalazione Whistleblowing è una segnalazione anonima e quindi non utilizzabile ex art. 333 c.p.p. comma 3?



La segnalazione Whistleblowing integra il requisito della gravità indiziaria di cui all'art. 267 c.p.p. necessaria per l'autorizzazione a disporre le operazioni di intercettazione di conversazioni o comunicazioni telefoniche e di altre forme di telecomunicazione, ovvero di comunicazioni tra presenti?



Nel ricorrere avverso le ordinanze del Tribunale di Napoli la difesa aveva eccepito l'inutilizzabilità della denuncia del Whistleblower, ritenendola anonima e pertanto soggetta al divieto di utilizzazione di cui all'art. 333 terzo comma, c.p.p. ai sensi del quale, di regola, “delle denunce anonime non può essere fatto alcun uso” con conseguente inidoneità ad integrare il requisito della gravità indiziaria necessaria per le intercettazioni potendo essere questa un mero *“valore di spunto di un'attività investigativa”*.



Il canale del whistleblowing realizza un sistema che garantisce la riservatezza del segnalante nel senso che il dipendente che utilizza una casella di posta elettronica interna al fine di segnalare eventuali abusi non ha necessità di firmarsi, ma il soggetto effettua la segnalazione attraverso le proprie credenziali ed è quindi individuabile seppure protetto. Secondo la formulazione originaria dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 l'anonimato del denunciante (che, in realtà, è solo riserbo sulle generalità) opera unicamente in ambito disciplinare, essendo peraltro subordinato al fatto che la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, giacché, ove detta contestazione si basi, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato

LA GIURISPRUDENZA PENALE - V Sezione Penale - 21 maggio 2018 n.35792

Corte di Cassazione - V Sezione Penale - 21 maggio 2018 n.35792



L'obbligo di segnalazione di eventuali condotte illecite sul luogo di lavoro autorizza il dipendente a svolgere autonome attività investigative che comportino accesso ai sistemi informatici della P.A.?



Nei confronti di un pubblico dipendente veniva emessa sentenza, ai sensi dell'art. 131-bis c.p., per il reato di cui all'art. 615-ter c.p. ("Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico"). L'imputato si era introdotto nel sistema informatico di un istituto scolastico, utilizzando l'account e la password di una collega per elaborare un falso documento di fine rapporto, a nome di un soggetto che non aveva mai prestato servizio presso l'amministrazione, per cancellarlo subito dopo, affermando di averlo fatto al solo fine di sperimentare *"la vulnerabilità del sistema"*.



Nonostante la sentenza di assoluzione per tenuità del fatto, proponeva ricorso per Cassazione lamentando l'errata valutazione, nel merito, dell'antigiuridicità del fatto, tenuto conto che la finalità dell'accesso non autorizzato era stata quella di denunciare condotte illecite tenute da altri sul luogo di lavoro, in ragione del proprio obbligo giuridico di denuncia derivante dalla norma e dal fatto di essere un incaricato di pubblico servizio. Con conseguente sussistenza della causa di giustificazione di cui all'art.51 c.p. anche in forma putativa, adempimento del dovere fondato sul vincolo di fedeltà che lega il pubblico dipendente all'amministrazione derivante dagli artt. 54 e 54 bis del d.lgs. 165/200

LA GIURISPRUDENZA PENALE - V Sezione Penale - 21 maggio 2018 n.35792

L'istituto, che presenta analogie con altre figure di ambito internazionale (da cui deriva anche il termine whistleblowing), si conforma strutturalmente all'[art.] 361 c.p. ma se ne distingue in riferimento ai presupposti ed all'ambito di operatività, nella doppia declinazione della tutela del rapporto di lavoro e del potenziamento delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione.

La segnalazione in esame risponde, difatti, ad una duplice ratio



Delinare un particolare status giuslavoristico in favore del soggetto che segnala illeciti



Favorire l'emersione, dall'interno delle organizzazioni pubbliche, di fatti illeciti, promuovendo forme più incisive di contrasto alla corruzione.



La normativa citata si limita a scongiurare conseguenze sfavorevoli, limitatamente al rapporto di impiego, per il segnalante che acquisisca, nel contesto lavorativo, notizia di un'attività illecita, mentre non fonda alcun obbligo di attiva acquisizione di informazioni, autorizzando improprie attività investigative, in violazione dei limiti posti dalla legge.



L'insussistenza dell'invocata scriminante dell'adempimento del dovere è fondata sui medesimi principi che, in tema di "agente provocatore", giustificano esclusivamente la condotta che non si inserisca, con rilevanza causale, nell'iter criminis, ma intervenga in modo indiretto e marginale, concretizzandosi prevalentemente in un'attività di osservazione, di controllo e di contenimento delle azioni illecite altrui

LA GIURISPRUDENZA CIVILE – Sezione Lavoro – 22 maggio 2023 n. 14093



La lavoratrice impugna giudizialmente la sanzione irrogatale per aver effettuato un accesso ingiustificato a documenti riservati, non disponibili in ragione delle sue mansioni, al fine di denunciare una condotta illecita di cui era venuta a conoscenza.

La Corte d'Appello rigetta la predetta domanda, non ritenendo la condotta della ricorrente rientrante nelle previsioni in materia di whistleblowing di cui all'art. 54 bis, D.Lgs. 165/2001

LA GIURISPRUDENZA CIVILE – Sezione Lavoro – 22 maggio 2023 n. 14093



La Cassazione ribalta il giudizio di secondo grado argomentando che bisogna tener conto «di una lettura dell'art. 54 bis, d.lgs. n. 165/2001 per la quale l'esonero dalla responsabilità disciplinare legittima la segnalazione di condotte illecite di cui il dipendente sia comunque venuto a conoscenza diretta "in ragione del rapporto di lavoro", ovvero che siano state apprese, non solo in ragione dell'ufficio rivestito ma anche casualmente, in occasione e/o a causa delle mansioni espletate ed investe tutte quelle condotte, come nella specie la ricerca di documentazione a corredo della segnalazione inoltrata "extra moenia", che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale (la ricorrente risulta essere stata assolta dall'imputazione di abuso di ufficio), siano funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito».

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Sezione Lavoro - 31 maggio 2023, n. 9148

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - 31 maggio 2023, n. 9148



La segnalazione sana le condotte illecite poste in essere dal segnalante?

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Sezione Lavoro - 31 maggio 2023, n. 9148



Un'infermiera, dipendente di un'azienda ospedaliera, che era stata sospesa dal lavoro per quattro mesi, per avere svolto per circa otto anni attività professionale non autorizzata presso un ente privato, e che sosteneva che il fatto di avere denunciato al medesimo datore di lavoro il comportamento analogo di altri colleghi le desse diritto a beneficiare della protezione che l'art. 54-bis, d.lgs. 165/01 riconosce al dipendente pubblico che segnali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Sezione Lavoro - 31 marzo 2023, n. 9148



La funzione dell'art. 54 bis è quella di impedire che il dipendente che ha effettuato una segnalazione ai propri superiori di illeciti altrui possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad altre misure discriminatorie per motivi collegati in modo diretto o indiretto alla segnalazione



L'applicazione di una sanzione disciplinare per propri comportamenti illeciti resta dunque al di fuori della protezione offerta da tale norma



L'interpretazione della Corte è confermata dalle fonti internazionali che sono alla base dell'istituto del c.d. whistleblowing, tra cui la Convenzione dell'ONU contro la corruzione del 2003 e la Direttiva UE 2019/1937

La normativa di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui salvaguarda il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia, ma **non istituisce una esimente per gli autonomi illeciti** che egli, da solo o in concorso con altri responsabili, abbia commesso, potendosi al più valutare il ravvedimento operoso o la collaborazione al fine di consentire gli opportuni accertamenti nel contesto dell'apprezzamento, sotto il profilo soggettivo, della proporzionalità della sanzione da irrogarsi nei confronti del medesimo

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - 20 Agosto 2023

Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - Ordinanza 20 Agosto 2023



La nuova disciplina sul Whistleblowing è applicabile anche alle segnalazioni presentate anteriormente al 15 luglio 2023?



Quali sono gli indici per verificare il «periculum in mora» in sede cautelare?

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - 20 Agosto 2023



La vertenza trae origine da un lavoratore, dipendente di un'azienda di autotrasporti, che aveva segnalato una serie di presunti illeciti da parte di colleghi (stampa di biglietti non contabilizzati e rivendita degli stessi) e a seguito di ciò era stato oggetto di numerose contestazioni disciplinari e destituzioni dal servizio.

Materia del contendere in questo giudizio sono due nuovi provvedimenti di destituzione dal servizio, entrambi opposti in via cautelare d'urgenza dinanzi al Tribunale di Milano, per l'asserita attribuzione al dipendente di una lettera anonima contenente accuse nei confronti di alcuni dirigenti e per gli esiti di un accertamento effettuato sull'hard disk del computer a sua disposizione.

LA GIURISPRUDENZA CIVILE - Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - 20 Agosto 2023



L'ordinanza ha accolto la tesi formulata dalla difesa della società, laddove rammentava il chiaro disposto dell'art. 24, comma 1, d.lgs. 24/2023, ai sensi del quale: «Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal **15 luglio 2023**. Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del d.lgs. n. 231 del 2001 e all'art. 3 della L. n. 179 del 2017» Il D. Lgs. 24/2023 non ha natura processuale e quindi non vale il principio del "tempus regit actum"

DIRITTO IN CHIARO
Collana diretta da GIUSEPPE CASSANO

LA TUTELA
CAUTELARE
NEL PROCESSO
CIVILE

I giudici hanno ritenuto sussistente anche l'elemento del *periculum in mora*, che si presume dalla **situazione di evidente difficoltà del lavoratore**.

La sussistenza di **obiettivi indici fattuali** quali la percezione di un reddito medio e il coinvolgimento in una vicenda giudiziaria durata più di cinque anni e mezzo, sommati alla privazione del lavoro e della retribuzione per un protratto periodo di tempo, possono far desumere l'esistenza di una **condizione di dissesto economico e di disagio psico-fisico**.

È evidente che la situazione descritta sia astrattamente idonea a causare un **pregiudizio giuridicamente rilevante, non solo di natura patrimoniale**.

Conclusioni

Quali sono i vantaggi per le aziende?

- ✓ L'individuazione di illiceità commesse all'interno dell'azienda contribuisce a individuare in anticipo una possibile soluzione e previene altre problematiche;
- ✓ le segnalazioni interne possono aiutare a scoprire i casi che impattano sulle finanze dell'azienda;
- ✓ viene ridotto il rischio di subire danni reputazionali e di immagine.





Avv. Maurizio Rubini

Esperto di Compliance, Antiriciclaggio e Anticorruzione
Membro di Organismi di Vigilanza 231



Avv. Alessandro Orlandi

Legal & Compliance Director
Eurobet italia