Cosa dobbiamo sapere?

Whistleblowing

2023



Normativa di riferimento
e modulistica

ECO DEMOLIZIONI
RECOVER THE FUTURE



ECO DEMOLIZIONI
RECOVER THE FUTURE

WHISTLEBLOWING
COSA DOBBIAMO SAPERE



Cosa significano i termini "whistleblowing" e "whistleblower"?

I termini "**whistleblowing**" e "**whistleblower**" sono dei neologismi entrati nel nostro vocabolario, rispettivamente nel 2015 e nel 2018, evidenziando come il tema che ci si appresta a definire sia sostanzialmente di **relativa recente introduzione**, ma non è diffuso e conosciuto, soprattutto nel **settore privato**.
Il termine italiano "whistleblowing" di derivazione inglese trova la sua etimologia nella locuzione "**to blow the whistle**" ("soffiare nel fischietto"). Esso è definito come: "Denuncia, di solito anonima, presentata dal dipendente di un'azienda alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività **non etiche o illecite commesse** all'interno dell'azienda stessa".

Quando e quale legge di riferimento?

La disciplina del Whistleblowing fu introdotta nel corso del 2012 nel solo sistema pubblico, per effetto della modifica del D.Lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) a cura della L. 190/2012 che ha inserito l'articolo 54-bis (rubricato «**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**»).
Tale disposizione ha introdotto un'espressa tutela del dipendente (all'epoca "pubblico") che segnala illeciti di cui sia **venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro**.
L'articolo **54-bis, D.Lgs. 165/2001**, ha subito nel tempo delle modifiche e da ultimo è stato sostituito dalla L. 179/2017 che ha riformato, ampliandolo, tale ambito dettando «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico **o privato**»; quest'ultimo (settore privato) interessato solo per i soggetti dotati di Modello di Organizzazione e di Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001.
A decorrere dal 14.7.2023, l'articolo **23, comma 1, lettera a), D.Lgs. 24/2023**, ha disposto **l'abrogazione di tale articolo 54-bis**.
Il D.Lgs. 24/2023 diviene l'unica norma di riferimento in materia di Whistleblowing raccogliendo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

Le nuove disposizioni di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, nonché recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, **sono entrate in vigore il 30.03.2023**.
La loro efficacia è stata, però, differenziata in **funzione della tipologia di soggetti destinatari** delle stesse.
Sono divenute applicabili a decorrere dal 15.7.2023 per i **soggetti pubblici e privati aventi un numero di dipendenti pari o superiore a 250**.
Per contro diverranno disposizioni **obbligatorie a decorrere dal 17.12.2023 per i soggetti del settore privato** che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una **media di lavoratori subordinati non superiore a 249** (con un limite minimo di 50).
Il set normativo ha visto l'emanazione, nel corso del mese di Luglio 2023, delle Linee Guida dell'ANAC a completamento e per il funzionamento del **sistema di segnalazione di tutti i soggetti interessati**.

Qual'è lo scopo?

La direttiva definisce che lo scopo è quello di rafforzare l'applicazione del diritto in **specifici settori** stabilendo norme minime comuni volte a **garantire** un elevato livello di **protezione delle persone** («Whistleblowers») che segnalano **violazioni** del diritto.

MODULO DI SEGNALAZIONE

Data di compilazione: _____

Il segnalatore è protetto e tutelato dalla normativa vigente in materia di "Whistleblowing" da ogni tipo di ritorsione e contestualmente sanziona l'Organizzazione, che attraverso demansionamenti, licenziamenti. trasferimenti o altre misure organizzative, provochi effetti negativi sulla posizione lavorativa del dipendente che ha provveduto all'inoltro della segnalazione stessa.

DESCRIZIONE DELLA SEGNALAZIONE:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

DATI FACOLTATIVI DA NON COMPILARE PER MANTENERE L'ANONIMATO:

COGNOME E NOME: _____

RECAPITO TELEFONICO: _____

RECAPITO E-MAIL: _____

MODALITÀ DI INVIO:

Per reati di corruzione tentati o presunti e/o altri reati previsti dal D.Lgs. 24/2023

- a mezzo e-mail all'indirizzo: segnalazioniECODemolizioni@gmail.com;
- a mezzo del servizio postale o agenzia di recapito, su busta sigillata, alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo: ECO DEMOLIZIONI Srl - Sede locale via San Martino di Riparotta, 2N, Unità locale via del Carpino, 4 - Santarcangelo di Romagna

ECO DEMOLIZIONI
RECOVER THE FUTURE