

Canali di segnalazione interna

Whistleblowing e diritti d'informazione: difficile equilibrio

Francesco Rotondi e Pietro Speciale - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Il terzo contributo al Percorso sui procedimenti disciplinari vuole superare la logica descrittiva del procedimento in sé o delle sanzioni e della loro impugnazione, che peraltro saranno oggetto di un'autonoma trattazione, per affrontare un tema differente legato al rapporto non sempre semplice, dal punto di vista operativo, fra il procedimento disciplinare e le norme a tutela del segnalante, meglio note come *Whistleblowing*, alla luce delle novità introdotte dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**. (1)

Nel corso della trattazione si darà conto di alcuni degli elementi principali della disciplina del 2023 per poi evidenziare quali possono essere i **punti di contatto** e le **eventuali criticità** riscontrabili **rispetto al procedimento disciplinare**. Evidentemente nel corso della trattazione si darà conto soltanto di alcuni aspetti che riguardano la disciplina privatistica senza entrare nel merito delle peculiarità che caratterizzano il settore pubblico.

Genesi della nuova disciplina in materia di Whistleblowing

Come indicato in premessa prima di entrare nel merito dei rapporti con il procedimento disciplinare occorre dare conto, senza alcuna pretesa di definitività sul punto, dei principali aspetti della normativa del 2023 muovendo dalla sua diretta discendenza dalla normativa comunitaria.

Il D.Lgs. n. 24/2023 è, infatti, il frutto di un processo di **attuazione**, non privo di tortuosità, della **Direttiva n. 2019/1937 del 23 ottobre 2019** in

materia di «protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».

La Direttiva, rispetto al quadro normativo precedente non prevede unicamente il **diritto di segnalare** ma, crea un articolato **sistema di tutele** nei confronti dei soggetti che effettuano la segnalazione ed uno specifico **apparato sanzionatorio** che abbia le caratteristiche di effettività, proporzionalità e dissuasività, che gli Stati membri dovranno definire nell'ipotesi di violazione delle norme.

La Direttiva europea prevedeva all'art. 26 che gli Stati membri ne dessero attuazione, tramite l'entrata in vigore delle normative nazionali, entro il termine del 17 dicembre 2021 differendo il termine al 17 dicembre 2023 per i soli «soggetti giuridici del settore privato con più di 50 e meno 250 lavoratori».

Sebbene l'attuazione della Direttiva fosse già compresa nella Legge di delegazione europea 2019-2020 il Governo non ha dato attuazione alla delega nei tempi previsti ed il decreto legislativo oggi in commento ha visto la luce solo in forza della delega contenuta nella successiva Legge di delegazione europea 2021.

Occorre, però, ricordare che nelle more dell'approvazione dell'attuale disciplina era stato avviato nei confronti dell'Italia un procedimento di infrazione (2) per la mancata attuazione della Direttiva.

(1) Cfr. L. Barbieri e A. Mamprin, *Whistleblowing: Linee guida di Anac*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, n. 32-33, Inserto; R. Felli e M. Lambrou, *Segnalazioni di illeciti o irregolarità nei rapporti di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 20, pagg. 1241-1247; L. Barbieri, E. Santini e L. Battarino, *Whistleblowing: sistema di protezione*

delle persone, obblighi e procedure, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 17, pagg. 1037-1054.

(2) Commissione europea, procedura d'infrazione n. 2022/0106 «Mancato recepimento della Direttiva (Ue) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ot-