

# TLS Newsletter

Mercoledì 15 novembre 2017

Per maggiori informazioni: [info.tls@it.pwc.com](mailto:info.tls@it.pwc.com)

## **Anche l'Italia vira verso il whistleblowing: quando si dice prendere spunto da una buona norma straniera**

## **Italy steers to whistleblowing: when it is said to be inspired by a good foreign law**

**di Gianluigi Baroni, Davide Neirotti, Ivan Arrotta e Federico Fornaroli**

Recependo istanze di matrice marcatamente europea e anglosassone, il nostro legislatore è finalmente intervenuto a disciplinare la materia del c.d. "whistleblowing" anche nel settore privato, a seguito di una prima e flebile regolamentazione nel settore pubblico risalente al lontano 2001 (art. 54-bis, D.lgs. n. 165/01).

Per i non addetti ai lavori, in senso lato, con "whistleblowing" deve intendersi il caso del lavoratore che, durante l'attività lavorativa, rilevi una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa e, per l'effetto, formuli specifica denuncia alle autorità competenti.

Ad onore del vero, l'ordinamento italiano già conosce la dicitura "whistleblowing", in quanto il D.lgs. n. 231/01, in punto di modello organizzativo stabilito dal datore di lavoro al fine di prevenire la commissione di reati nell'ambito della propria struttura aziendale, prevede la possibilità di disporre relativamente alle ipotesi in cui il dipendente o il collaboratore segnali alle autorità competenti la sussistenza di potenziali illeciti sul luogo di lavoro. Tuttavia, tale fattispecie è rimessa alla prudenza del datore nel contemplare un modello organizzativo orientato ad evitare la ricorrenza di casi di "whistleblowing", senza che del pari vi sia una prescrizione normativa gerarchicamente superiore applicabile *a priori*.

*In compliance with the general EU and Common Law guidelines, the legislator has finally decided to regulate the so-called "whistleblowing" scenario under the private sector too, following a preliminary set of rules released for the public sector during year 2001 (art. 54-bis, Legislative Decree no. 165/01).*

*Generally speaking, also referring to non-expert people, "whistleblowing" means a case scenario under which an employee is going to formally inform the competent authorities in relation to potential frauds, risks or other serious breaches able to compromise and damage customers, colleagues, shareholders, third parties or generally the company's reputation itself.*

*As a further specification, the Italian system already got in contact with the meaning of "whistleblowing" considering that Legislative Decree no. 231/01, mainly concerning business model of the employer aimed at preventing crimes commissions under its organizational structure, has formally acknowledged a "room" for regulating events in which any employee or collaborator decides to report to the competent authorities rules' violations or breaches carried out in the workplace.*

*However, the aforementioned framework of regulation was strictly connected to the willingness of the employer without any kind of obligation or burden set forth by law.*

Tornando più nello specifico al cuore della novità in parola, è stato approvato dal Senato (ora non rimane che l'ultimo e definitivo passaggio alla Camera) in data 18/10/17 il DDL n. 2208/17, il quale, in sintesi, prevede che il dipendente o il collaboratore possano segnalare “condotte illecite nei confronti dell'interesse pubblico o dell'attività aziendale, nonché violazioni in materia di abusi di mercato e servizi di investimento” ai seguenti destinatari **(i)** autorità giudiziaria; **(ii)** Corte dei conti; **(iii)** Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”); **(iv)** responsabile della prevenzione della corruzione dell'amministrazione di appartenenza o responsabile delle segnalazioni dell'azienda (organismo che dovrà essere costituito in tutte le aziende con oltre **n. 15** dipendenti).

Tali segnalazioni potranno essere compiute fisicamente o con modalità informatiche che verranno dettagliate dalle linee guide che l'ANAC licenzierà nei prossimi mesi, con lo scopo principale di tutelare la riservatezza delle stesse e l'identità del segnalante. Inoltre, è stabilito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione a cui sarà ricollegata la nullità (e.g. licenziamento o mutamento di mansioni), ponendo a carico del datore di lavoro l'onere probatorio che dette misure successive alla segnalazione siano fondate su ragioni del tutto estranee all'informativa di cui si tratta. Pertanto, con il nuovo sussesposto provvedimento – che dovrebbe vedere definitiva approvazione nelle prossime settimane – anche il dipendente o collaboratore che si attivi per segnalare la potenziale sussistenza di un illecito nella propria azienda, potrà finalmente beneficiare di un regime protettivo e maggiormente garantista delle proprie prerogative, senza temere ritorsioni ovvero impatti rispetto alla carriera professionale.

*Given the above, it is worthy underlining that on 18<sup>th</sup> October 2017 the Italian government (namely, “Senato”) has approved (last formal and technical endorsement of Chamber of Deputies still remains) the so-called “disegno di legge” no. 2208/17, according to an employee or collaborator is entitled to report “misconduct executed against the public interests or the company’s business activity, as well as violation in terms of market abuse and investment services” to the following recipient: **(i)** judicial authorities; **(ii)** Court of Auditors (“Corte dei Conti”); **(iii)** National Anti-corruption Authority (“ANAC”); **(iv)** internal responsible for anti-corruption prevention of the whole company’s structure or of ad hoc specific business divisions (company body to be mandatorily established under companies with more than **no. 15** employees). The abovementioned “warnings” can be executed on-site or with IT/on-line modalities that will be detailed and regulated under the guidelines that ANAC is going to formalize within next months, with the aim to guarantee confidentiality and ID protection of the reporting individual.*

*Furthermore, any (direct or indirect) action of revenge or discrimination against the reporting employee or collaborator connected to the warning communication shall be deemed forbidden with a whole unlawfulness of related effects (i.e. dismissal or duties’ changes), fully acknowledging on the employer the burden of proof connected to the entire lawfulness of its action.*

*In light of the above, as result of this amended scenario – to be definitively approved very soon in the next weeks – the employee or the collaborator reporting rules’ violations or general breaches within his/her employer’s structure will be entitled to a protection regime without fearing impacts or negative outcome on his/her professional career.*