

## LE NOVITÀ IN DETTAGLIO

### SOGGETTI OBBLIGATI

#### **Com'è ora**

Enti che hanno adottato modelli di organizzazione e gestione in base al Dlgs 231/2001

#### **Come sarà**

Datori di lavoro che:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) non hanno la dimensione indicata al punto 1 ma rientrano tra quelli obbligati al rispetto della normativa in materia di mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- 3) rientrano nell'ambito di applicazione del Dlgs 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se hanno meno di 50 lavoratori

### TUTELA RISERVATEZZA

#### **Com'è ora**

La segnalazione deve essere possibile garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante

#### **Come sarà**

Viene precisato che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Richiamo espresso al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali. Specificazione dei limiti alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

### DIVIETO DI RITORSIONE

#### **Com'è ora**

Nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, oltre che del mutamento di mansioni, nonché di ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria.

#### **Come sarà**

Ampia semplificazione delle condotte che costituiscono ritorsione. Inoltre modifica dell'articolo 4 della legge 604/1966, includendovi espressamente il licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla

divulgazione pubblica effettuate in base alle norme sul whistleblowing.

#### **Com'è ora**

Inversione dell'onere probatorio: grava sul datore di lavoro la dimostrazione del fatto che le misure adottate sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione

#### **Come sarà**

L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia e' a carico di colui che li ha posti in essere. Nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione.

#### **Com'è ora**

Possibilità di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

#### **Come sarà**

Possibilità di comunicare le ritorsioni subite all'Anac che, nel caso del lavoro privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

### SANZIONI

#### **Com'è ora**

Sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante

#### **Come sarà**

Sanzioni disciplinari nei confronti di chi ha posto in essere condotte ritorsive. L'Anac applicherà una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.