

Riassunto sulla nuova normativa in materia di segnalazione di illeciti aziendali („whistleblowing”) - 20 aprile 2023 -

Sebbene non sia ancora stato promulgato, il Parlamento ha adottato una bozza di legge¹ in materia di Whistleblowing aziendali.

Il presente riassunto non è una presentazione completa della normativa in oggetto, in quanto andrebbe oltre lo scopo di questo briefing. Tuttavia, si richiama l'attenzione sulle disposizioni che riteniamo più importanti e che probabilmente saranno più rilevanti nella nostra pratica.

Le seguenti informazioni sintetiche rappresentano una discussione generale sulle questioni trattate e non costituiscono una consulenza legale su un caso specifico.

1./ *Quale è il termine entro il quale il datore di lavoro deve istituire un sistema interno di whistleblowing (segnalazioni)?*

49 o meno dipendenti	<i>non è obbligatorio ma è consentito</i> istituire un sistema di whistleblowing interno
Per 50-249 dipendenti	Il sistema di segnalazione deve essere operativo <i>entro il 17 dicembre 2023</i>
250 o più dipendenti, o in casi particolari	L'obbligo di istituire un sistema di whistleblowing interno <i>entro 60 giorni</i> dalla promulgazione della legge

2./ *Chi può gestire il sistema interno di segnalazione presso il datore di lavoro?*

all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro	un membro del personale o un reparto, che <i>non può essere istruito</i> in relazione a questo compito
al di fuori dell'organizzazione del datore di lavoro	<i>avvocato (indipendente) per la protezione dei segnalanti o altra organizzazione esterna</i>

3./ *Chi può segnalare al sistema interno di whistleblowing?*

<i>dopo l'avvio della procedura per l'instaurazione di un rapporto giuridico o contrattuale</i>	<ul style="list-style-type: none">• il dipendente,• un lavoratore autonomo o una ditta individuale o un'impresa individuale che contratta con il datore di lavoro,• una persona che detiene una partecipazione nel datore di lavoro,• un membro dell'organo di amministrazione, di direzione o di sorveglianza del datore di lavoro,• il tirocinante e il volontario
<i>durante la durata di un rapporto giuridico o contrattuale</i>	
<i>dopo la cessazione di un rapporto giuridico o contrattuale</i>	
Inoltre, un <i>appaltatore, un subappaltatore o una persona sotto la supervisione e il controllo di un fornitore che ha</i> avviato la procedura per stabilire un rapporto contrattuale con il datore di lavoro, o che è o è stato in un rapporto contrattuale con il datore di lavoro, ha il diritto di essere notificato.	

In questi casi, può essere discutibile il modo in cui il titolare del diritto viene informato dell'avvio della procedura per la costituzione del suo rapporto giuridico. È inoltre utile chiarire cosa costituisca l'inizio della procedura, ad esempio se la semplice presentazione di un CV dia inizio alla procedura di assunzione. È importante notare che, a nostro avviso, una persona nei confronti della quale la procedura

¹ <https://www.parlament.hu/irom42/03089/03089.pdf>

per la costituzione di un rapporto giuridico è già stata completata senza l'instaurazione di un rapporto giuridico non ha il diritto di effettuare una notifica.

La legge non prevede un limite temporale per la durata del diritto di segnalazione dopo la cessazione del rapporto di lavoro. La legge non considera il trascorrere del tempo di per sé come un motivo per non indagare sulla notifica. Tuttavia, nella pratica, il trascorrere del tempo può rendere difficile o addirittura impossibile chiarire il diritto del segnalante o indagare sulla notifica.

4./ Cosa si può segnalare nel sistema whistleblowing?

La persona autorizzata a fare una segnalazione può riferire qualsiasi informazione relativa a un'azione o un'omissione illegale o a un altro abuso che sia illegale o sospettato di esserlo. A nostro avviso, altri comportamenti scorretti potrebbero includere, ad esempio, una violazione delle regole interne del datore di lavoro, in quanto la legge stesso consente al datore di lavoro di stabilire regole pubbliche di condotta che tutelino l'interesse pubblico o interessi privati prevalenti.

5./ Come può presentare una segnalazione una persona che ne ha diritto?

per via verbale	in questo caso, il segnalante <u>deve essere avvertito delle</u> conseguenze di una segnalazione in malafede, delle norme procedurali che regolano l'indagine sulla segnalazione e del fatto che la sua identità sarà mantenuta riservata in tutte le fasi dell'indagine se fornisce le informazioni necessarie per stabilirla. La notifica deve essere <u>registrata o scritta</u> . In caso di registrazione scritta, deve essere redatto un verbale.
per iscritto	in questo caso, <u>entro 7 giorni verrà inviata una conferma</u> al segnalante, <u>informandolo delle</u> regole procedurali e di gestione dei dati.

6./ Cosa fare dopo la segnalazione?

La notifica deve essere esaminata entro 30 giorni e il „whistleblower” deve essere informato per iscritto dell'esito dell'indagine e delle azioni intraprese o previste.

Il segnalante deve essere contattato e può essere invitato a integrare o chiarire la notifica, a precisare i fatti e a fornire ulteriori informazioni.

Se un procedimento penale è giustificato, deve essere presentata una denuncia. Non è chiaro se questa disposizione implichi un obbligo di denuncia, visto che, ai sensi dell'articolo 376 del Codice procedurale penale, la legge può imporre un obbligo di denuncia a un datore di lavoro del settore civile solo se il datore di lavoro è un ente pubblico. Inoltre, non è chiaro quali possano essere le conseguenze se un datore di lavoro omette di segnalare un incidente, anche se ciò è dovuto a un'errata classificazione dell'incidente.

7./ Quando si può rinunciare all'indagine su una segnalazione?

Una segnalazione può essere ignorata solo se il notificante non può essere identificato, se la notifica non è stata fatta dalla persona autorizzata a farla, se lo stesso notificante ha fatto una notifica con lo stesso contenuto di una notifica precedente, o se la restrizione dei diritti della persona interessata dalla notifica sarebbe sproporzionata rispetto al danno all'interesse pubblico o all'interesse privato prevalente.

8./ Quale protezione è disponibile per il „whistleblower”?

protezione contro le azioni avverse	<u>È vietato intraprendere qualsiasi azione negativa nei confronti del</u> notificante in relazione al suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro, sia esso in essere o cessato, o in relazione ad esso, a seguito della notifica (la legge regola anche nel dettaglio cosa si intende per azione negativa). Un whistleblower non ha diritto alla protezione da azioni avverse se <u>viola le norme sulla protezione delle informazioni classificate</u> , se <u>non rispetta un obbligo di riservatezza</u> legale relativo al segreto medico, al privilegio professionale legale, al segreto giudiziario o al <u>segreto professionale</u> , se <u>viola le norme sul trattamento dei dati ai sensi delle norme di procedura penale</u> o <u>se viola le norme sulle attività degli organismi specificati nel disegno di legge</u> , come stabilito dalla legge.
-------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

protezione dei dati personali	<p><i>I dati personali del segnalante devono essere protetti e non devono essere divulgati a persone diverse dagli investigatori. Le informazioni possono essere fornite alla persona interessata dalla notifica solo senza rivelare l'identità del notificante.</i></p> <p><i>Se, tuttavia, il whistleblower <u>ha fornito dati o informazioni false in malafede e vi sono circostanze che indicano che è stato commesso un reato o un illecito o che è probabile che abbia causato un danno illecito o un altro pregiudizio a un'altra persona</u>, i dati personali del whistleblower devono essere comunicati all'organismo o alla persona autorizzata ad avviare o condurre il procedimento, su richiesta.</i></p>
-------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Un whistleblower è protetto da azioni negative anche se ha fatto una segnalazione senza rivelare la propria identità ed è stato identificato solo in seguito.

Chiunque assista il notificante nell'effettuare la notifica e abbia un rapporto di parentela con il notificante e possa essere soggetto ad azioni avverse (ad esempio, un familiare) ha diritto alla stessa protezione contro le azioni avverse del notificante.

9./Quali sono le conseguenze se un datore di lavoro non rispetta gli obblighi relativi al sistema interno di whistleblowing?

Il rispetto delle disposizioni della legge sarà monitorato dall'*Ispettorato del lavoro*. Tuttavia, la capacità dell'autorità di far rispettare l'applicazione della legge è limitata, in quanto non può imporre multe o proibire a un datore di lavoro di svolgere un'attività.

Si ribadisce che le informazioni sopra riportate non sono esaustive e che la legge è attualmente in attesa della firma del Presidente della Repubblica.

Dr. Bence Havasi
avvocato

dr. Mátyás Szalay
avvocato/senior associate

Studio legale Havasi
9022 Győr, Kiss János u. 7/A.
0036 96 526-905
www.havasiadvocat.com