

GattiPavesiBianchiLudovici



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Decreto Legislativo n. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937: nuove regole in materia di *whistleblowing*

Lo scorso 10 marzo 2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE sul *Whistleblowing* (Direttiva UE n. 2019/1937), adottando il Decreto Legislativo n. 24/2023 (il "**Decreto**"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023, che ha introdotto nel nostro sistema importanti novità e obblighi a carico delle aziende.

Come noto i *whistleblowers* sono quei soggetti che denunciano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (pubblico o privato) e che, per ovvie ragioni, rischiano di subire ripercussioni negative da parte dei datori di lavoro in conseguenza delle stesse.

Negli ultimi vent'anni, anche a seguito di alcuni casi divenuti famosi (come il caso di Antoine Deltour, "l'informatore di Luxleaks", che nel 2014 ha fatto trapelare informazioni apprese sul posto di lavoro, che hanno fatto emergere un giro di elusione fiscale che coinvolgeva circa 340 imprese¹, o quello di Howard Wilkinson, ex responsabile *trading* della Danske Bank, il quale ha fatto emergere

¹ Deltour ha trasmesso le informazioni e la documentazione in "suo" possesso a un giornalista francese, Edouard Perrin, che ha poi riportato sui *media* la fuga di notizie; dalle rivelazioni di Deltour è emerso un accordo tra il Lussemburgo e diverse realtà multinazionali, clienti della società di revisione contabile per cui lavorava Deltour, per godere di un regime fiscale particolarmente agevolato. Deltour è stato sottoposto a processo in Lussemburgo e nel 2014 è stato condannato a una pena sospesa di sei mesi e una multa di 1.500 euro. Tuttavia, nel 2015 il Parlamento Europeo gli ha conferito il Premio del Cittadino Europeo e nel 2018 la sua condanna è stata annullata.

un giro di riciclaggio di 200 miliardi di euro, che passava attraverso la filiale della Danske Bank di Tallinn, Estonia, tra il 2007 e il 2015; denaro proveniente dalla Russia e da altri Paesi post-sovietici, che confluiva poi in banche americane ed europee²) il tema è divenuto sempre più rilevante ed i legislatori, anche in Italia e in Europa, hanno via via introdotto normative sempre più stringenti e tutele sempre più significative in favore dei *whistleblowers*.

Le misure di protezione a favore dei *whistleblowers*

Il Decreto introduce specifiche ed importanti forme di tutela in favore dei *whistleblowers*, in particolare una tutela rispetto ad eventuali ritorsioni dei datori di lavoro, con una elencazione di tutta una serie di azioni che si presumono come “ritorsive” (ad es. licenziamento, retrocessione di grado o la mancata promozione; mancato rinnovo di un contratto a termine), con onere a carico del datore di lavoro di dimostrare che si tratta di azioni motivate da circostanze del tutto estranee alla segnalazione compiuta dal *whistleblower*.

Il Decreto prevede anche la riformulazione dell’art. 4, L. 604/1966, inserendo tra le cause di nullità del licenziamento la fattispecie inerente alla segnalazione di un illecito di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L’ampliamento dell’obbligo di dotarsi di una apposita procedura di whistleblowing

Ulteriore importante novità introdotta dal Decreto è l’ampliamento dei soggetti che sono obbligati a dotarsi di una apposita procedura interna per la ricezione e gestione delle segnalazioni ricevute dai *whistleblowers*.

Se, infatti, fino ad oggi questo obbligo era previsto soltanto per le società che adottavano un modello di organizzazione e gestione *ex D.lgs. 231/01*, sono ora tenute a dotarsi di una apposita procedura di whistleblowing:

- (i) tutte le società che hanno impiegato in media nell’ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- (ii) tutte le società che rientrano nell’ambito di applicazione delle norme in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente, a prescindere dal numero di dipendenti occupati;
- (iii) tutte le società che adottano modello *ex D.lgs. 231/2001*, a prescindere dal numero di dipendenti occupati.

L’obbligo di dotarsi di una procedura *whistleblowing* non è, in ogni caso, immediato, perché è stato previsto un differimento dell’entrata in vigore delle norme del Decreto, per consentire alle aziende di strutturarsi e adeguarsi ai nuovi obblighi:

- il 15 luglio 2023 il Decreto entrerà in vigore per le aziende che hanno impiegato – nel corso dell’anno precedente – una media di lavoratori subordinati (a tempo indeterminato e

² Wilkinson ha notato un’attività sospetta e, a seguito di approfondimenti, ha scoperto che conti etichettati come “dormienti” in realtà effettuavano transazioni di milioni di euro al giorno e ha fatto la soffiata nel 2014. La banca lo ha ignorato, lui si è dimesso e lo scandalo è diventato di dominio pubblico solo quattro anni dopo, quando il nome di Wilkinson è stato divulgato a un giornale estone contro la sua volontà. Wilkinson ha testimoniato al Parlamento danese nel 2018 nel quadro di un’indagine che ha portato alla chiusura della filiale di Tallinn e all’arresto di dieci dipendenti.

determinato) pari o superiore a 250, che quindi entro tale data dovranno dotarsi della procedura *whistleblowing*;

- entro il 17 dicembre 2023 il Decreto entrerà in vigore per tutte le aziende con un numero di dipendenti inferiore.

Le caratteristiche della procedura *whistleblowing*

Per conformarsi alla normativa in materia di *whistleblowing* ed evitare di incorrere in potenziali sanzioni, le società di cui sopra dovranno dotarsi - sentite le rappresentanze sindacali o le organizzazioni sindacali di cui al D.lgs. 81/2015 - di un apposito canale di segnalazione interno, per consentire a tutti i lavoratori di effettuare – con piena garanzia di tutela della riservatezza – eventuali segnalazioni di illeciti, oltre ad una specifica procedura per la gestione di tali segnalazioni.

Il canale di segnalazione interno e la relativa procedura di gestione devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, è previsto che la gestione del canale di segnalazione debba essere affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo con personale specificatamente formato, o ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale andranno effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

I soggetti, interni od esterni, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, dovranno:

1. rilasciare al *whistleblower* un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento della stessa;
2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, richiedendo, se necessario, eventuali integrazioni
3. dare seguito diligentemente alla segnalazione ricevuta;
4. dare un riscontro al *whistleblower* entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tutte le informazioni in merito al funzionamento del canale di segnalazione interno, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni devono essere fornite ai lavoratori in modo chiaro, rendendole facilmente visibili nei luoghi di lavoro e comunque accessibili anche alle persone che eventualmente non svolgono la propria attività lavorativa nei locali aziendali.

E', inoltre, previsto l'obbligo per le aziende di pubblicare queste informazioni in una apposita sezione dedicata dei propri siti internet.

Il sistema sanzionatorio

In caso di violazione delle disposizioni in tema di *whistleblowing*, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie piuttosto significative. In particolare:

- (i) sanzione da euro 10.000,00 a euro 50.000,00, quando viene accertato che sono state commesse ritorsioni nei confronti del *whistleblower*, o che la segnalazione è stata ostacolata, o si è tentato di ostacolarla, o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- (ii) sanzione da euro 10.000,00 a euro 50.000,00, quando viene accertato che non sono stati istituiti i canali di segnalazione e adottata una procedura *whistleblowing*, o se le procedure e canali non sono conformi a quanto previsto dal Decreto. La stessa sanzione si applica anche nel caso in cui, anche se è stata implementata correttamente una procedura *whistleblowing*, non è stata poi concretamente svolta attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Sono previste altresì sanzioni amministrative pecuniarie comprese tra euro 500,00 ed euro 2.500,00 per le eventuali false segnalazioni.

Le ulteriori modalità di segnalazione

Oltre a quello interno, il Decreto prevede altri due canali di segnalazione, esterno e pubblico, attivabili a talune condizioni.

Le segnalazioni, infatti, possono essere comunicate non solo all'interno dell'azienda, ma anche all'esterno, mediante segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), nelle seguenti ipotesi:

- (i) ove non sia prevista, nel contesto lavorativo in cui opera la persona segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, oppure questo, anche se obbligatorio, non sia stato attivato, o - se attivato - non sia conforme a quanto prescritto dal Decreto;
- (ii) ove sia stata effettuata la segnalazione attraverso il canale interno, ma questa non abbia avuto seguito, o ci sia l'effettivo timore che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- (iii) ove la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al ricorrere di taluni presupposti³, la segnalazione potrà avvenire mediante divulgazione pubblica e la persona segnalante beneficerà delle misure di protezione accordate dal Decreto.

Sono previste, infine, ulteriori forme di tutela in favore dei *whistleblowers*, in particolare una tutela rispetto ad eventuali ritorsioni dei datori di lavoro, con una elencazione di tutta una serie di azioni che si presumono come "ritorsive" (ad es. licenziamento, retrocessione di grado o la mancata promozione; mancato rinnovo di un contratto a termine), con onere a carico del datore di lavoro di dimostrare che si tratta di azioni motivate da circostanze del tutto estranee alla segnalazione compiuta dal *whistleblower*.

³ In particolare, se: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, o a effettuato direttamente una segnalazione esterna e non stato dato riscontro nei termini di cui al Decreto; b) la persona segnalante ha fondato motivo ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o possa non avere efficace seguito, in ragion delle circostanze del caso concreto.

Il Decreto prevede anche la riformulazione dell'art. 4, L. 604/1966, inserendo tra le cause di nullità del licenziamento la fattispecie inerente alla segnalazione di un illecito di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gpblex.it

Paola Tradati paola.tradati@gpblex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.

GPBL

MILAN - ROME - LONDON

[Home page](#) | [Highlights](#) | [Contacts](#) | [Linkedin](#)

© Copyright Gatti Pavesi Bianchi Ludovici 2022. All rights reserved.