



## DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### **Whistleblowing: il 17 dicembre 2023 scade il termine ultimo per istituire il canale di segnalazione interna**

Come ormai noto, lo scorso 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva UE sul *Whistleblowing* (Direttiva UE n. 2019/1937), è stato adottato il Decreto Legislativo n. 24/2023 (il "**Decreto**"), che ha introdotto nel nostro sistema importanti novità e obblighi a tutela dei *whistleblowers*.

Il Decreto ha stabilito che, **entro il termine massimo del 17 dicembre 2023**, dovranno uniformarsi *in toto* alle novità normative e, dunque, **istituire un canale di segnalazione interna** ai sensi della nuova disciplina, anche **le società che nell'ultimo anno hanno impiegato, in media, meno di 250 lavoratori subordinati** (a tempo indeterminato o determinato) e che:

- a) hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 dipendenti;
- b) 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;
- c) rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e adottano il modello di organizzazione e gestione ivi previsto, a prescindere dal numero di dipendenti occupati<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Specifichiamo che, per le società che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 250 lavoratori subordinati, il Decreto è già in vigore dal 15 luglio 2023.

Ricordiamo che la mancata implementazione del canale di segnalazione interno può comportare l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 10.000,00 ad Euro 50.000,00 euro.

È, pertanto, fondamentale che tutte le aziende di cui sopra che non lo abbiano ancora fatto procedano rapidamente all'istituzione del canale di segnalazione interna per evitare le pesanti conseguenze sanzionatorie rappresentate.

### Le misure previste

Il Decreto ha introdotto determinate forme di tutela in favore dei *whistleblowers*, ossia quei soggetti che denunciano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (pubblico o privato) e che rischiano, di conseguenza, di subire ripercussioni negative da parte dei datori di lavoro.

Come abbiamo già avuto modo di evidenziare nelle nostre precedenti *newsletter*, le società destinatarie degli obblighi in materia devono:

- (i) dotarsi 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, e
- (ii) adottare una specifica procedura per la gestione di tali segnalazioni.

È fondamentale che il suddetto canale (così come la relativa procedura di gestione) garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, del soggetto coinvolto e del soggetto comunque menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione, inoltre, deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo con personale specificatamente formato, oppure ad un soggetto esterno con le medesime caratteristiche.

I soggetti a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, sono tenuti a:

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;
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.

I datori di lavoro sono inoltre tenuti ad informare in modo chiaro i propri dipendenti in merito al funzionamento del canale di segnalazione interno, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni, rendendo l'informativa facilmente visibile nei luoghi di lavoro (e comunque accessibile anche alle persone che eventualmente non svolgono la propria attività lavorativa nei locali aziendali), nonché in una apposita sezione dedicata dei propri siti internet.

Una comunicazione informativa deve essere trasmessa altresì alle rappresentanze sindacali o alle organizzazioni sindacali di cui al D.lgs. 81/2015, al fine di annunciare l'attivazione del canale e di descriverne gli elementi essenziali.

## Il ruolo dell'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), tramite l'emanazione delle linee guida e l'adozione del "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC" (entrambi pubblicati in Gazzetta Ufficiale lo scorso luglio), ha evidenziato l'importanza del canale di segnalazione interno e ha chiarito le condizioni per il ricorso alla segnalazione esterna ed alla divulgazione pubblica, ribadendone il relativo carattere sussidiario rispetto al canale interno, e ferma restando la possibilità di adire le competenti Autorità.

Inoltre, ha individuato: (i) le modalità di acquisizione delle segnalazioni tramite compilazione del modulo presente nel sito istituzionale; (ii) i criteri di priorità nel trattamento delle segnalazioni; (iii) il Dirigente quale figura responsabile del procedimento; (iv) le fasi e gli esiti della trattazione della segnalazione agli uffici o autorità competenti.

## Il sistema sanzionatorio

Come premesso, in caso di violazione delle disposizioni di cui al Decreto, sono previste sanzioni di importi che vanno da euro 10.000,00 a 50.000,00 nei casi in cui venga accertato che:

- (i) 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) non sono stati istituiti i canali di segnalazione e adottata una procedura *whistleblowing*, o che le procedure e canali non sono conformi a quanto previsto dal Decreto;
- (iii) 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.

## Ulteriori canali e tutele

Come precedentemente anticipato, in aggiunta a quello interno, il Decreto prevede altri due canali di segnalazione: quello esterno, attivabile appunto tramite l'ANAC, e quello pubblico.

In particolari casi dettati dalla recente disposizione (ad esempio, se la persona segnalante ha previamente effettuato segnalazioni interne ed esterne senza aver ricevuto riscontro nei termini di cui al Decreto), la segnalazione può infatti avvenire mediante divulgazione pubblica e, in questo caso, il Decreto prevede misure di protezione a favore del *whistleblower*.

Infine, il Decreto ha previsto, a titolo di ulteriori forme di tutela in favore dei *whistleblowers*:

- (i) una elenco di azioni che si presumono come "ritorsive" (ad es. licenziamento, retrocessione di grado o la mancata promozione; mancato rinnovo di un contratto a termine), al verificarsi delle quali, l'onere di dimostrare che si tratta di azioni motivate da circostanze del tutto estranee alla segnalazione compiuta dal *whistleblower* è posto a carico del datore di lavoro;
- (ii) la riformulazione dell'art. 4, L. 604/1966, in cui, tra le cause di nullità del licenziamento, è stata inserita 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@gplex.it](mailto:nicola.bonante@gplex.it)

Paola Tradati [paola.tradati@gplex.it](mailto:paola.tradati@gplex.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.