



LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

WHISTLEBLOWING

Gli adempimenti da effettuare entro il 17 dicembre 2023



Le aziende rientranti in una di queste situazioni:

- *ha occupato nel corso dell'anno precedente almeno 50 lavoratori;*
- *pur non avendo il requisito dimensionale dei 50 dipendenti, operi in determinati settori, ritenuti sensibili*
- *pur non avendo il requisito dimensionale dei 50 dipendenti, rientri nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e adotti un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG)*

sono tenute ad adempiere agli obblighi in materia di whistleblowing entro il 17 dicembre. Il D.Lgs n. 24/2023 richiede di attivare un canale o di rendere disponibile una piattaforma attraverso la quale i propri dipendenti possano comunicare in modo anonimo e protetto gli eventuali illeciti e, di conseguenza, possano essere gestite e prese in carico le relative segnalazioni pervenute alla società.

Con la presente vengono fornire le principali informazioni riguardanti:

- 1- Ambito di applicazione e modalità di computo dei 50 lavoratori*
- 2- Adempimenti del datore di lavoro e gestione del canale di segnalazione*
- 3- Segnalazioni che rientrano nella disciplina del whistleblowing*
- 4- Tutele previste per i whistleblower*
- 5- Sanzioni applicabili*

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it



Il D.Lgs. n. 24/2023 ha introdotto uno specifico adempimento in materia di **whistleblowing in scadenza il 17 dicembre 2023**. Il disposto normativo viene adottato nell'ordinamento italiano su impulso dell'Unione Europea (dir. 2019/1937) ed è **finalizzato alla tutela dei lavoratori che, nell'ambito di applicazione della norma, effettuino segnalazioni relativamente a violazioni di leggi nazionali o comunitarie idonee a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato presso le quali lavorino.**

1- Ambito di applicazione e modalità di computo dei cinquanta lavoratori

Come disposto dall'art. 2, lett. q) del D.Lgs. n. 24/2023, si ritengono assoggettate all'obbligo di adempimento in materia di whistleblowing:

a) **aziende che abbiano occupato, nel corso dell'anno precedente, una media di almeno cinquanta lavoratori** (inclusi i soggetti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato);

b) **aziende che**, pur non avendo raggiunto il requisito dimensionale, **operino in determinati settori, ritenuti sensibili** (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) oppure si qualificano come **Pubblica Amministrazione**;

c) **aziende che**, pur non avendo occupato almeno di cinquanta lavoratori nel corso dell'annualità precedente, **rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e adottino un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG).**

Una delle tematiche da attenzionare maggiormente verte sul **concetto di cinquanta lavoratori** e sulle modalità di calcolo a loro riferite.

In effetti il D.Lgs n. 24/2023 dispone come sia necessario fare riferimento all'anno solare precedente a quello in corso, salvo per qui datori di lavoro di nuova costituzione per i quali si dovrà considerare il periodo di "nascita" degli stessi. Banalmente, **per l'anno in corso**, considerando la scadenza al 17 dicembre **dovrà considerarsi il 2022**, in quanto annualità precedente rispetto a quello di entrata in vigore della norma. Peraltro, sul punto è intervenuta anche l'ANAC sancendo come il periodo utile per conteggiare la media dei lavoratori sia fissato al 31 dicembre.

Se la norma, come pocanzi spiegato, sembra individuare un metodo per la soglia dei cinquanta dipendenti, permangono dei dubbi rispetto alla posizione dell'ANAC edita il 12 luglio 2023 (sulla quale, nel tentativo di dirimere la questione, è intervenuta anche Confindustria).

L'associazione in trattazione, in effetti, ha sottolineato come il **calcolo del computo dei lavoratori** debba fare riferimento all'art. 27 del D.Lgs n. 81/2015, secondo cui "ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto



LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”.

Diversamente l'ANAC, con proprie linee guida approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, riferisce come “ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle **visure camerali**. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura”.

In sintesi, secondo **l'Autorità Nazionale Anticorruzione il calcolo dovrà effettuarsi per teste, considerando il numero di addetti a prescindere dall'effettiva durata dei rapporti di lavoro e/o dal concetto di part time (o di apprendisti che, diversamente, potrebbero ritenersi esclusi dalla base di computo della disciplina in trattazione).**

Volendo valutare la ratio dell'istituto in parola, sembra preferirsi la scelta dell'ANAC, più conferente rispetto alla necessità del whistleblowing ed alle sue prerogative rispetto ad una posizione che vuole computare i lavoratori in una visione più di “adempimento” che di sostanza.

2- Adempimenti del datore di lavoro in materia di whistleblowing

L'obbligo introdotto dal D.Lgs n. 24/2023 impone, nei confronti delle aziende individuate al capoverso precedente, la necessità di **attivare un canale** o di rendere disponibile una **piattaforma** attraverso la quale i propri dipendenti (o, più in generale, i lavoratori) possano comunicare in modo anonimo e “protetto” gli eventuali **illeciti** e, di conseguenza, possano essere gestite e prese in carico le relative segnalazioni pervenute alla società.

Il canale, che deve disporre di determinate caratteristiche e requisiti tecnici, al fine di garantire la riservatezza dei dati trattati e la tutela della privacy dei lavoratori “segnalanti”, **può essere alternativamente gestito:**

- da **una persona o da un ufficio interno alla società**, con personale specificamente formato a ricevere le segnalazioni prodotte;

- da un **oggetto esterno**, anch'esso autonomo e formato.

Oltre a gestire in senso stretto le segnalazioni pervenute, gli addetti alla piattaforma sono altresì tenuti:

- a **fornire delle informazioni** chiare, puntuali ed accessibili (in un luogo aziendale oppure sul sito internet della Società) in merito all'esistenza della **piattaforma** e alle **procedure** da seguire per effettuare le dovute segnalazioni.

Le informazioni dovranno quindi, ai fini dell'applicazione della norma in esame, essere **affisse in un luogo accessibile ai dipendenti**, come una bacheca, oppure dovranno essere pubblicate e rese note sul sito web dell'azienda in modo tale che siano consultabili ed accessibili alla platea di lavoratori;

- a rilasciare una **ricevuta di ricezione della segnalazione** al soggetto interessato **entro sette giorni**;

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it



LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

- a fornire un adeguato **riscontro alla segnalazione ricevuta entro tre mesi** dall'avviso di ricezione o, in sua assenza, entro tre mesi e sette giorni dalla sua presentazione; - conservare le segnalazioni per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre i cinque anni dalla data di esito/riscontro.

L'obbligo si sostanzia nell'adozione di una piattaforma di segnalazione sicura, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denunciati. **Le imprese dovranno gestire le segnalazioni tramite software che utilizzano sistemi crittografici, adeguati a garantire la riservatezza** dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR.

3- Segnalazioni che rientrano nella disciplina del whistleblowing

Per quanto attiene al carattere delle segnalazioni, queste devono riguardare la **sospetta violazione di disposizioni normative nazionali o comunitarie che siano idonee a ledere "l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato"**, oltre ad ulteriori comportamenti lesivi di un interesse o di un diritto legittimamente riconosciuti:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**

- condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o **violazione dei modelli organizzativi e gestionali** previsti dallo stesso decreto;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nello specifico allegato al decreto o nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, nei settori degli **appalti pubblici**, servizi, prodotti e **mercati finanziari** e prevenzione del **riciclaggio** e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti marini e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della privacy e delle reti e sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono interessi finanziari dell'UE;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni UE nei settori richiamati dal decreto.

In generale, l'art. 2 definisce segnalabili tutti quei comportamenti di cui il lavoratore viene a conoscenza con riferimento al contesto lavorativo che viene definito ed individuato nelle "attività professionali (...) attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione".

Anche per tale ragione, a poter effettuare segnalazioni non sono solamente i **lavoratori subordinati** ma, come illustrato dall'art. 3, vengono ricompresi nel novero dei potenziali "whistleblowers" anche i **lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti ed i consulenti, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non),**

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it



gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione e controllo, ampliando così notevolmente la platea di soggetti cui è rivolto il canale di segnalazione e le relative tutele.

Occorre precisare che le informazioni sulle segnalazioni possono riguardare anche le **violazioni non ancora commesse** che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (art. 2, comma 1, lett. b)); al contrario, esse non devono essere riconducibili a rimostranze personali o richieste di interventi in merito ai rapporti che intercorrono con colleghi e superiori (screzi, lamentele, etc.). Sono infatti esclusi dall'applicazione della normativa in esame, i casi in cui il denunciante abbia un interesse personale e la denuncia abbia esclusiva attinenza con il proprio rapporto di lavoro.

4 - Tutele previste per i whistleblowers

A titolo esemplificativo, **le tutele** che il Legislatore riserva alla categoria dei cosiddetti "whistleblowers", individuate nell'art. 17 del decreto legislativo, si estrinsecano nel divieto, strettamente legato alla presenza di segnalazioni:

- di **licenziare o sospendere il lavoratore**;
- di **retrocederlo o di non promuoverlo**, per le sole ragioni legate alla presenza di segnalazioni;
- di **discriminarlo** o di corrispondergli un trattamento meno favorevole;
- di **emettere**, nei suoi confronti, note di merito negative o referenze **negative**.

Ovviamente tali azioni sono idonee a qualificarsi come ritorsive solo laddove sia presente un effettivo collegamento con la qualifica di whistleblower" del lavoratore e deve dunque esse presente un nesso di causa effetto con il provvedimento o il trattamento adottato da parte della società e il fatto che il lavoratore abbia usufruito del canale a disposizione per effettuare segnalazioni. Per quanto attiene all'onere probatorio, il segnalante deve dimostrare di aver effettuato una comunicazione sul canale o piattaforma messa a disposizione dell'azienda e, al contempo, dimostrare di aver subito un danno. Sarà poi, in concreto, il datore di lavoro a dover dimostrare che le condotte o il provvedimento adottato siano da imputarsi a cause esterne e diverse rispetto a quelle oggetto di applicazione della norma in esame

5 - Sanzioni applicabili

Sono previste **sanzioni da 10.000 a 50.000 euro**, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni; - adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;



LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

E' prevista anche **una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC** può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Come di consueto, il nostro Studio è disponibile per gli eventuali approfondimenti dell'argomento.

Ancona, dicembre 2023

Cordiali saluti

LABOR MARCHE STP s.r.l.

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it