

APPROFONDIMENTI

1. Whistleblowing: ambito di applicazione

 Circolari 24 Lavoro | 8 novembre 2023

Il 17 dicembre 2023, le aziende del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratto a termine o a tempo indeterminato, fino a 249, sono tenute ad osservare la nuova disciplina delle segnalazioni degli illeciti di cui al D.Lgs. 24/2023 (a cura di Alberto Rozza)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. 24/2023, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. A sua volta l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha diffuso le linee guida volte a dare indicazioni per la presentazione delle segnalazioni. Dette linee guida hanno ricevuto anche il parere favorevole del Garante privacy, come riportato nella Newsletter n.508 del 4 agosto 2023, secondo cui viene garantito il rispetto della protezione dei dati delle persone coinvolte in tutto il processo di gestione della segnalazione, con particolare riguardo alla riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione stessa. Indicazioni operative sono state fornite anche da Confindustria con la Guida del mese di ottobre 2023. La ratio del legislatore, da un lato, è volta a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media e dall'altro, intende contrastare (e quindi prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. In sostanza chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Aziende interessate del settore privato

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 15 luglio 2023, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249, oltre che per i soggetti del settore pubblico. Invece per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inferiore a 249, l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023. Più precisamente, in ambito privato, il D.Lgs. 24/2023 trova applicazione nei confronti dei soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato). Inoltre, sono destinatari delle norme anche

quelli che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati di cui sopra. Infine, il provvedimento trova applicazione per i soggetti diversi da quelli sopra citati che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 (società di ogni tipo, di capitali o di persone e le cooperative, comprese le società unipersonali, nonché le associazioni, anche senza personalità giuridica), e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

Computo dei lavoratori

Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso. Il primo anno da considerare è il 2022, ossia quello precedente all'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023. Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre. Inoltre, 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. Il richiamo alle visure camerali dovrebbe, stando ad alcune verifiche effettuate, comportare il computo "per teste" e cioè del numero complessivo di addetti, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro. Tuttavia, al riguardo, come più volte ribadito da Confindustria, ai fini del computo dei lavoratori, si dovrebbe fare, invece, riferimento al dettato dell'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015. In particolare, tale norma citata stabilisce che: "[...] 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 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". Pertanto, l'auspicio di Confindustria è che la prassi interpretativa si adegui prima possibile a questo sostrato normativo, consentendo di calcolare la media dei lavoratori in termini di "ULA" (unità lavorativa annua), ossia tenendo conto della effettiva durata di ciascun rapporto (fermo restando che il termine temporale di riferimento, in questo caso, non sarà di due anni – come previsto dal citato art. 27 – bensì di un anno, come previsto dall'art. 2. c. 1, lett. q) n.1) del Decreto).

Soggetti tutelati

Rientrano tra i segnalanti tutelati dalla direttiva non solo le persone aventi la qualifica di "lavoratori", ossia le persone che nel settore privato come in quello pubblico forniscono, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione, ma anche tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti