

*Commissione Tax&Legal, Approfondimenti, febbraio 2018**A cura di Marco Baglioni e Roberta Pierantoni (SBN-Studio Biscozzi Nobili)***Whistleblowing**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. “Legge sul **Whistleblowing**”).

Per quanto riguarda chi lavora nel settore privato, la legge introduce forme di tutela dei soggetti apicali dell’ente e dei loro sottoposti che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza per ragioni del loro ufficio, mediante modifiche al D. Lgs. n. 231 del 6 giugno 2001 dettato in materia di Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (“D. Lgs. n. 231/2001”). Infatti, integrando l’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 con i nuovi commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*, la Legge sul **Whistleblowing** interviene sulle disposizioni relative ai modelli di organizzazione e di gestione dell’ente idonei a prevenire reati (c.d. “Modelli Organizzativi”), richiedendo al nuovo comma 2-bis:

- che i Modelli Organizzativi dell’ente prevedano:
  - l’attivazione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell’integrità dell’ente (tali canali debbono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e, a tal fine, vi deve essere “almeno un canale” alternativo con modalità informatiche);
  - il divieto di atti di ritorsione e discriminatori, diretti ed indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione effettuata;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del Modello Organizzativo dell’ente) debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- che il sistema disciplinare dei Modelli Organizzativi preveda sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Inoltre:

- il nuovo comma 2-ter dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza, oltre che da parte dell’interessato, anche da parte dell’organizzazione sindacale indicata dal medesimo (non è quindi previsto un obbligo di denuncia);
- il nuovo comma 2-quater dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2013 del cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari o all’adozione di misure con effetti negativi sulle condizioni di lavoro (siano esse demansionamento, licenziamento, trasferimento, altra misura organizzativa), successive alla segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che l’adozione di tali misure sia estranea alla segnalazione mossa dal dipendente.

Pertanto, gli intermediari – e quindi anche le SGR – che si siano dotati di Modello Organizzativo a norma del D. Lgs. n. 231/2001, dovranno ora attivarsi per rendere il proprio Modello Organizzativo e le relative procedure conformi alle nuove disposizioni sul *Whistleblowing*.

Sempre con riferimento alle SGR, si consideri che, allo scopo di adottare una disciplina unitaria ed organica del *Whistleblowing* nell'ambito del sistema finanziario, dagli inizi di gennaio 2018 sono state introdotte nel Testo Unico della Finanza – D. Lgs. n. 58/1998 (“*TUF*”) alcune norme specifiche nella stessa materia, concernenti rispettivamente il c.d. “*Whistleblowing* Interno” ed il c.d. “*Whistleblowing* Esterno”.

Nello specifico, l'articolo 4-*undecies* del TUF (norma che disciplina il *Whistleblowing* Interno), ha un ambito di applicazione soggettivo che si estende anche a tutti i soggetti di cui alla Parte II del TUF (intermediari, incluse le SGR). In particolare, la norma impone anche a tali soggetti l'adozione di procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, nonché del Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato (c.d. *Market Abuse*).

In conformità a tali obblighi, anche le SGR dovranno pertanto dotarsi di tali procedure interne.

Quanto al *Whistleblowing* Esterno, l'articolo 4-*duodecies* del TUF ha l'obiettivo di consentire al personale anche degli intermediari di cui alla Parte II del TUF (tra cui le SGR), l'invio di segnalazioni in ordine a violazioni delle norme del TUF nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie (sempre nell'ambito della disciplina del *Whistleblowing*), direttamente alle Autorità di vigilanza (che potranno avvalersi delle informazioni contenute nelle segnalazioni, ove rilevanti, esclusivamente nell'esercizio delle loro funzioni di vigilanza).

A norma di tale disposizione del TUF, a partire dal 3 gennaio 2018 la Consob ha attivato due nuovi canali (uno telefonico e l'altro telematico) dedicati alla ricezione immediata, anche in forma anonima, da parte del personale dei soggetti vigilati (tra cui le SGR) di tali segnalazioni. «*Le informazioni raccolte – precisa la Consob nel proprio comunicato diffuso il 3 gennaio scorso – saranno trattate dalla Consob in conformità ai criteri previsti dal TUF e nel rispetto della normativa sulla privacy*». I nuovi canali, dedicati esclusivamente alle segnalazioni “*Whistleblowing*” non sostituiscono in alcun modo le modalità già esistenti per la trasmissione alla Consob di documenti o atti di sua competenza in materie o fattispecie diverse.

Per le SGR quotate che aderiscono al *Codice di Autodisciplina delle Società Quotate* promosso da Borsa Italiana S.p.A., si ricorda inoltre che nel commento all'articolo 7 del Codice (dedicato al “Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi”), il Comitato per la *Corporate Governance* «ritiene che, almeno nelle società emittenti appartenenti all'indice FTSE-MIB, un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi debba essere dotato di un sistema interno di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne (c.d. sistemi di *whistleblowing*) in linea con le *best practices* esistenti in ambito nazionale e internazionale, che garantiscano un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante».