WHISTLEBLOWING ENTRO 17 DICEMBRE PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI O CHE ADOTTINO IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

ESPRESSIONE "WHISTLEBLOWING" E SCOPO DEL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023

Il D. Lgs. 24/2023 introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia a partire dal 15.07.2023 per la Grande azienda (dai 250 dipendenti) e **dal 17.12.2023 anche per le aziende con più di 50 dipendenti**.

Con il termine di "**whistleblowing**" si intende la segnalazione da parte di un soggetto (whistleblower) di un illecito commesso da parte di una Società, della quale lo stesso abbia avuto conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Nasce nel settore pubblico e la normativa specifica intende garantire protezione ovvero impedire le ritorsioni possibili da parte dei colleghi o superiori coinvolti alle persone che segnalano violazioni capaci di ledere l'interesse o l'integrità aziendale.

Si tratta di una protezione estremamente ampia poiché si estende non solo al soggetto segnalante, del segnalato ma anche ai cosiddetti facilitatori ossia i soggetti preposti ad assistere il segnalante nel processo di segnalazione e – tra gli altri – i colleghi che operano abitualmente nello stesso contesto lavorativo.

La protezione ha l'intento di essere particolarmente efficace: le tutele sono assicurate non solo nel corso del rapporto di lavoro ma prima del suo inizio, se le violazioni sono conosciute durante il processo di selezione, e dopo la sua cessazione.

SOGGETTI OBBLIGATI

Il D. Lgs 24/2023 ha ampliato l'ambito di applicazione dell'istituto del whistleblowing, estendendone il campo di azione a tutte le società che:

- hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- operano in settori regolamentati a livello europeo (ad esempio i mercati finanziari) a prescindere dal numero di dipendenti;
- rientrano nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottano un modello organizzativo a prescindere dal numero dei dipendenti.

Le scadenze per l'attuazione delle norme sono le seguenti:

Numero medio dipendenti ultimi 12 mesi	Scadenze	Attività esercitata
Imprese con più di 249 dipendenti	15 luglio 2023	qualunque
Imprese con almeno 50 dipendenti	17 dicembre 2023	qualunque
Imprese senza limiti dimensionali	17 dicembre 2023	**Settori regolamentati a livello europeo** (es. settore dei mercati finanziari o del credito)
Imprese senza limiti dimensionali	17 dicembre 2023	Imprese che già adottano modello Dlgs. 231 **("MOG")**

COSA DEVONO FARE LE AZIENDE?

Tutti i soggetti obbligati devono tempestivamente attivarsi per l'adeguamento e, segnatamente, dovranno **predisporre canali di segnalazione interni**, che garantiscano, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, del contenuto, dei documenti e delle persone comunque menzionate nella segnalazione.

Dovrà essere fornita idonea **informativa sul trattamento dei dati** ai sensi dell'art. 13 del GDPR e il Titolare del trattamento dovrà stabilire i tempi di conservazione della segnalazione, nominare e istruire i soggetti incaricati alla gestione delle stesse ed effettuare una valutazione d'impatto privacy (PIA) ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

La gestione del canale di segnalazione potrà **essere affidata anche ad un soggetto esterno.**

In ogni caso, l'istituzione del canale di segnalazione (interno o esterno) dovrà essere preceduta da una **consultazione con le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Poiché le segnalazioni potranno essere effettuate con la massima libertà di forma scritta e orale, i canali di segnalazione dovranno garantire la prova della corretta ricezione della segnalazione (attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, modalità informatiche o incontri diretti) e della rigorosa tempistica di risposta, in quanto è previsto l'obbligo di rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, e un riscontro alla segnalazione entro 30 giorni.

Tutti i potenziali segnalanti dovranno essere resi edotti delle procedure previste per effettuare le segnalazioni mediante **informazioni chiare** e precise che l'azienda dovrà rendere facilmente visibili **nel luogo di lavoro o** in una sezione dedicata del suo **sito internet**, se esistente.

Si fa presente che **la gestione può anche essere affidata ad un soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato.

LE SANZIONI

L'Anac (l'Autorità Nazionale Anticorruzione) potrà applicare sanzioni amministrative pecuniarie:

- **da 10.000 a 50.000 euro** nei casi in cui vengano commesse **ritorsioni** o quando viene accertato che una segnalazione è stata **ostacolata** o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- **da 10.000 a 50.000 euro** nel caso in cui venga accerti che **non sono stati istituiti canali** di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni,
- **da 500 a 2.500 euro**, nel caso in cui venga accertata la **responsabilità penale della persona segnalante** per i reati di diffamazione o di calunnia.

È inoltre da considerare, in caso di violazioni della normativa privacy, l'applicazione delle relative sanzioni previste dal G.D.P.R..

Cordialmente.

Roma, 23 ottobre 2023

Troianelli Consulting S.r.l.

IL PRESENTE ELABORATO, SEPPUR CURATO E VERIFICATO, NON PUO' COMPORTARE SPECIFICHE RESPONSABILITA' PER EVENTUALI ERRORI O INESATTEZZE
E NON PUO' ESSERE CONSIDERATO COME UNA CONSULENZA SPECIFICA