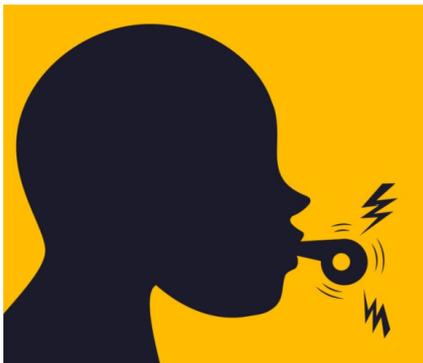


ROMA, 31 LUGLIO 2023

CIRCOLARE INFORMATIVA 16/2023

(A CURA DI BEATRICE PALLANTE)

WHISTLEBLOWING



Il whistleblowing è un istituto di matrice europea volto a favorire l'emersione di illeciti, irregolarità e violazioni di disposizioni normative nei luoghi di lavoro grazie alla figura del *whistleblower*.

Nello specifico, il *whistleblower* è colui che segnala alle autorità competenti o all'opinione pubblica una violazione di legge o una condotta illecita di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato.

In Italia, la nuova disciplina del whistleblowing è stata introdotta dal D.Lgs. n. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, con il quale è stata recepita la direttiva europea n.

2019/1937. La norma ha il fine di garantire maggiore tutela ai soggetti segnalanti assicurando loro protezione rispetto a possibili ritorsioni e conseguenze negative, come il licenziamento. Ciò attraverso la tutela dell'identità del segnalante, che non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, alla protezione da ogni forma di ritorsione, anche solo tentata, e alla tutela riconosciuta in caso di procedimenti giudiziari successivi alla segnalazione.

In base alla nuova normativa il whistleblowing è **obbligatorio** per le organizzazioni che superano determinati limiti dimensionali e per quelle che operano in specifici settori. In particolare:



- le aziende che hanno **più di 50 dipendenti**;
- le aziende che hanno meno di 50 dipendenti ma **che si sono dotate del modello di cui al D.Lgs. 231/2001**;
- la **Pubblica Amministrazione**:
 - Autorità Amministrative indipendenti;
 - Enti Pubblici economici;
 - concessionari di pubblico servizio;
 - società a controllo pubblico;
 - società in-house;
- **specifici operatori economici**:
 - le cooperative con più di 50 dipendenti e un fatturato annuo superiore a 10 milioni di euro;

- le fondazioni e le associazioni con più di 50 dipendenti e un fatturato annuo superiore a 10 milioni di euro;
- le banche, le assicurazioni e gli intermediari finanziari;
- le società che offrono servizi di interesse generale;
- le società che operano nel settore alimentare e nella distribuzione di alimenti;
- le società che operano nel settore sanitario;
- le società che operano nel settore ambientale.

L'implementazione della nuova procedura di whistleblowing diventa obbligatoria a



decorrere dal:

- ❖ **15 luglio 2023:** per le aziende con più di 250 dipendenti;
- ❖ **17 dicembre 2023:** per le aziende meno di 250 dipendenti.

Il decreto ha inoltre ridefinito la figura del *whistleblower*, prima ricondotta esclusivamente al lavoratore subordinato, includendo nuove figure. Nello specifico, a seguito delle novità apportate dal decreto, i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti nei luoghi di lavoro sono:

- I dipendenti pubblici;
- i lavoratori subordinati del settore privato;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti;

- gli azionisti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto).

La nuova disciplina impone alle società di istituire **canali interni** per ricevere le segnalazioni, progettati in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. La gestione del canale interno deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio autonomo dedicato, con personale specificamente



formato, o ad un soggetto esterno, in possesso delle medesime caratteristiche. Tale figura ha il compito di ricevere e gestire le segnalazioni nonché quello di verificare l'efficacia delle misure adottate per tutelare i whistleblower.¹

Alla luce della nuova disciplina, il whistleblowing si pone al contempo come strumento di prevenzione degli illeciti e di lotta alla corruzione, nonché come strumento di tutela e rafforzamento dei diritti dei lavoratori, in particolare della libertà di espressione.



I lavoratori possono infatti segnalare eventuali condotte illecite o comportamenti scorretti senza il timore di subire ritorsioni mentre le aziende sono incentivate ad

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali in base alla normativa nazionale;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi a specifici settori;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

adottare comportamenti improntati all'integrità e alla trasparenza.

Per questi motivi, obiettivo della norma è quello di coinvolgere una platea sempre più ampia, incoraggiando ad adottare un sistema di whistleblowing anche le organizzazioni non obbligate ad applicare la disciplina.

§ § § § § §

Non esitate a contattarci per qualsiasi approfondimento.

Cordiali saluti,

Beatrice Pallante