Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

Whistleblowing

Al via le nuove regole per la segnalazione degli illeciti
Attenzione alle sanzioni

Negli ultimi mesi a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 si è parlato spesso del tema "Whistleblowing ".

La recente normativa nazionale in materia di Whistleblowing, prevista dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato.

Tali regole, indirizzate a proteggere i soggetti che segnalano le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, hanno l'obiettivo di incentivare le segnalazioni al fine di tutelare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente.

La nuova disciplina, tra obblighi e tutele, prevede l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

Tenuto presente quanto sopra si definisce "*Whistleblowing*" la segnalazione, nell'interesse generale, di illeciti dei quali il lavoratore sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Illeciti che possono essere di carattere civile, contabile, amministrativo, penale e condotte rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001.

Soggetti interessati alla scadenza del 17 dicembre 2023

- Aziende ed Enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno **50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- Aziende ed Enti che non hanno raggiunto la soglia dei 50 lavoratori subordinati, ma rientrano tra quelli obbligati al rispetto della normativa in materia di **servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti**
- Aziende ed Enti che rientrano nell'ambito di applicazione del **d.lgs. 231/2001** e adottano **modelli** di organizzazione e gestione ivi previsti (anche se non hanno raggiunto la soglia dei 50 lavoratori subordinati)

Rimportiamo sinteticamente le attività che le aziende interessate devono porre in essere entro il prossimo 17 dicembre 2023, il tutto nel rispetto della normativa *privacy*.

- **Consultare le RSA/RSU o le organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prima di attivare il canale di segnalazione;
- **Attivare un canale di segnalazione interna** che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma scritta, ma sarebbe preferibile l'adozione di un sistema informatizzato;
- **Individuare e nominare il soggetto interno incaricato della gestione del canale di segnalazione** (il soggetto incaricato può essere una persona o un ufficio interno autonomo);
- **Formare le persone interne incaricate** di gestire il canale di segnalazione;
- **Redigere una procedura** per la gestione del canale di segnalazione;
- **Elaborare e divulgare una procedura per tutti i potenziali segnalanti** sui presupposti e le modalità di attivazione del canale di segnalazione;
- **Integrare il modello organizzativo 231 con la nuova disciplina** sul "*whistleblowing*".

Linee guida

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato apposite linee guida che forniscono indicazioni e princìpi di cui le aziende possono tener conto per il corretto adempimento e funzionamento dei propri canali e modelli organizzativi interni di segnalazione delle quali è opportuno prendere visione.

Dette linee guida sono pubblicate nel sito ufficiale Anac al seguente link:
https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing

ATTENZIONE: Sono previste apposite **sanzioni da 10.000 a 50.000 euro** per la mancata istituzione dell'apposito canale di segnalazione e/o la mancata adozione di procedure.