

Fano, li 07.07.2023

*A tutte le Aziende interessate  
loro sedi*

## **CIRCOLARE N. 10/2023**

### **OGGETTO: WHISTLEBLOWING - UN NUOVO ADEMPIMENTO**

WHISTLEBLOWING, ovvero “persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato”

Il legislatore con il D.lgs. n. 24/2023 ha dato attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 relativa alla tutela dei whistleblowers.

L’adozione di un **sistema di whistleblowing**, ovvero di un canale riservato per segnalare condotte illecite di cui si viene a conoscenza nel contesto lavorativo, deve essere applicato:

- dai soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell’ultimo anno, **mediamente almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dalla natura delle loro attività;

A prescindere dal numero dei dipendenti invece si applica a quelle aziende che rientrano nell’ambito di applicazione:

- del D.lgs. n. 231/2001 e adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG)
- degli atti dell’Unione in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente;

Le disposizioni previste dalla norma producono effetti:

- a decorrere dal **15/07/2023** per le aziende private con più di 249 dipendenti;
- a decorrere dal **17/12/2023** per le aziende private che hanno impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249.

Le aziende dovranno, entro le scadenze sopra indicate, **predisporre canali di segnalazione** che garantiscano l’anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala l’irregolarità e i contenuti dell’eventuale documentazione prodotta.

La tutela delle persone che segnalano deve avvenire anche durante il periodo di prova o alla fine del rapporto di lavoro e si estende a quelle situazioni venute a conoscenza dell’interessato durante la fase precontrattuale o durante la procedura di selezione.

I **canali informativi** potranno essere gestiti **all’interno dell’azienda** affidandone la responsabilità a personale idoneo e formato oppure **a soggetti esterni** di provata professionalità.

Le segnalazioni di irregolarità potranno avvenire in molteplici forme:

- per iscritto anche attraverso mail;
- oralmente;
- se la persona lo richieda attraverso un incontro in presenza.

Alla persona segnalante deve essere dato riscontro entro 3 mesi in relazione alle indagini in essere.

È fatto divieto di qualsiasi **atto ritorsivo nei confronti di chi segnala** le presunte irregolarità come ad esempio il licenziamento, la sospensione, le mancate promozioni, il mutamento delle mansioni, il trasferimento, etc.

Viene previsto anche **un sistema sanzionatorio** in cui l'ANAC (autorità anticorruzione) è l'organo legittimato ad irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste:

- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione e le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da € 500 a € 2.500 nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona per il reato di diffamazione e calunnia.

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro  
Studio Associato*