

## WHISTLEBLOWING: COS'È E A CHI È RIVOLTO

*Con il D.Lgs n. 24 del 2023 è stata attuata la direttiva europea riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni o illeciti all'interno della struttura di appartenenza.*



### ❖ COS' È?

Il whistleblowing, letteralmente “denuncia”, è uno strumento giuridico volto a tutelare i lavoratori pubblici e privati che segnalano illeciti o attività fraudolente, svolte all'interno della società in cui operano.

Il [D.Lgs n. 24 del 2023](#) interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione, intensifica le tutele nei confronti dei segnalanti e amplia la platea dei

destinatari agli obblighi.

Il canale che l'ente o il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei suoi dipendenti, deve garantire l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalatore e della persona coinvolta e menzionata nella segnalazione. Allo stesso modo, deve essere riservato il contenuto della segnalazione ed eventuale documentazione ad essa allegata.

### ❖ A CHI È RIVOLTO?

Nel settore pubblico, il whistleblowing è applicato a tutte le aziende, nessuna esclusa.

Nel settore privato invece, ci sono diversi criteri e caratteristiche che le imprese devono avere per essere soggette all'obbligo.

Nello specifico, sono tenute a predisporre canali di segnalazione, le aziende che rispettano almeno una tra le seguenti condizioni:

- Hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
- Che operano in specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente etc..)
- Che adottano modelli di organizzazione e gestione.

### ❖ CHI PUO' PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE?

- ✓ Lavoratori dipendenti;

- ✓ Lavoratori autonomi;
- ✓ Collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le aziende soggette a tale obbligo;
- ✓ Tirocinanti e volontari.

La segnalazione può avvenire anche quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, ad esempio nel corso di una selezione o del periodo di prova. Lo stesso, anche successivamente alla risoluzione del rapporto a condizione che le informazioni sulla violazione siano state acquisite nel corso della collaborazione.

### ❖ QUALI SONO GLI OBBLIGHI?

Nel privato, le aziende soggette all'obbligo devono:

1. Definire il processo di gestione delle segnalazioni,
2. Affidare la gestione del canale a una persona/ufficio interno e dedicato;
3. Formare periodicamente dipendenti, collaboratori etc, in materia di whistleblowing;
4. Implementare un canale per la ricezione e gestione delle segnalazioni che garantisca l'assoluta riservatezza del segnalatore;
5. Predisporre policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
6. Garantire massima trasparenza;
7. Dotarsi di piattaforme informatiche dedicate.

### ❖ SCADENZE E SANZIONI

Le nuove regole in materia di whistleblowing sono in vigore già dallo scorso 15 luglio ma le aziende del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media non superiore a 249 lavoratori dipendenti hanno ancora tempo fino al 17 dicembre per adeguarsi all'obbligo.

Nel caso in cui l'azienda non rispetti i termini e le modalità previste dal nuovo Decreto, potrà incorrere in sanzioni fino a 50.000 Euro.

Inoltre è prevista una sanzione da 500 a 2.500 Euro nel caso in cui venga violato l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalatore.

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI  
SUL NOSTRO SITO  
[www.pierlucaeassociati.it](http://www.pierlucaeassociati.it)