STUDIO FIABANE
PARTNERS
Dottori Commercialisti ◆ Esperti Contabili

Partners
Dott. Giuseppe Fiabane
Dott. Stefano Bordin
Dott. Nicola Cendron
Dott. Enrico Miotto
Dott. Gioacchino Pizzinat

Collaboratori
Dott. Marco Gottardo
Dott. Mauro Benvenuti
Dott. Filippo Pizzol

Ai signori
C L I E N T I
Loro Sedi

Treviso, 20 ottobre 2023

Circolare n. 13/2023

Oggetto: whistleblowing, soggetti, applicazione e sanzioni

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24 del 2023 (c.d. "Decreto Whistleblowing") le aziende che hanno impiegato nell'ultimo anno **una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249**, devono conformarsi, **entro il 17 dicembre**, agli obblighi in materia di whistleblowing.

Il whistleblowing è uno strumento giuridico che tutela i lavoratori che segnalano a specifiche autorità giudiziarie illeciti o attività fraudolente che ledono l'interesse pubblico svolte all'interno della struttura in cui operano.

Non sono oggetto di segnalazioni le contestazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Gli adeguamenti a tale sistema sono volti a garantire la riservatezza di chi effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

Si ricorda che gli obblighi di adeguamento per le grandi imprese (sopra i 250 dipendenti) sono già scattati a partire dal 15 luglio 2023.

SOGGETTI

Il decreto in argomento individua i soggetti privati tenuti a conformarsi al verificarsi di **almeno una** delle seguenti condizioni:

- hanno impegnato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- operano in specifici settori (prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, servizi, prodotti e mercati finanziari), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori di cui al punto precedente;

- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Dal 15 luglio 2023	Dal 17 dicembre 2023
Tutte le aziende del settore privato con più di 250 dipendenti a prescindere dall'adozione o meno di un modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.	Tutte le aziende del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, a prescindere dall'adozione o meno di un modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.
Tutti i soggetti del settore pubblico (PA), compresi i soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti, nonché per i Comuni con più di 10.000 abitanti.	

Studio Fiabane & Partners
via Lancieri di Novara, 3
31100 Treviso (TV)
M: segreteria@studiofiabane
W: www.studiofiabane.it
PEC: fiabane.partners@legalmail.it
C.F. e P.IVA: 04983110265

APPLICAZIONE

Le aziende dovranno istituire un canale di segnalazione interno, che garantisca la riservatezza dell'identità del whistleblower (e di facilitatori, colleghi, parenti, ed enti collegati), del segnalato nonché del contenuto della segnalazione. La posta ordinaria o la PEC non sono strumenti adeguati a garantire tale riservatezza. Le aziende dovranno, inoltre, individuare un soggetto interno (persona o ufficio) o esterno che gestisca il canale di segnalazione e dovranno dare la possibilità di segnalare in forma scritta, orale o di persona. Riteniamo che l'utilizzo di un software informatico, implementato da un soggetto esterno, sia la modalità più opportuna per la corretta gestione di tale adempimento.

Sarà inoltre opportuno:

- redigere un verbale del Cda che nomini il soggetto che gestisce il canale di segnalazione;
- preparare un'informativa per i dipendenti che verrà affissa nella bacheca utilizzata per gli avvisi al personale.

SANZIONI

Si segnala che sono previste **sanzioni da 10.000 a 50.000 euro**, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D.Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

È prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), può applicare al segnalante nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Lo Studio resta a disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti.

- Studio Fiabane & Partners –