

## DIRITTO SOCIETARIO

---

### *La nuova disciplina del Whistleblowing*

di **Sandro Cerato** - Direttore Scientifico del Centro Studi Tributari



Con il recente **D.Lgs. 24/2023**, la cui entrata in vigore è fissata per il prossimo 15 luglio 2023, sono state recepite ed aggiornate le regole attuative della disciplina del cd. **"whistleblowing"** contenute della Direttiva Ue 2019/1937.

Con la recente **circolare n. 12, Assonime** interviene a commento della disciplina analizzando in maniera puntuale tutti gli aspetti di maggiore rilievo.

In estrema sintesi, viene introdotto un **sistema complesso di regole destinate sia al settore pubblico, sia al settore privato**, con l'obiettivo di **incentivare la segnalazione**, da parte di alcuni soggetti (whistleblowers), di illeciti (violazione di norme europee) che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Allo scopo di tutelare i predetti soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza, è previsto un **ampio sistema di protezione** allo scopo di evitare ritorsioni o condotte nei confronti degli stessi.

Le aziende dovranno organizzare delle procedure (cd. **canale interno**) per consentire la segnalazione delle condotte illecite.

Focalizzando l'attenzione sul **settore privato**, che costituisce la vera novità rispetto al passato, è necessario distinguere due diversi regimi:

- per le **aziende con più di 50 dipendenti il whistleblower** può effettuare segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea tramite **tutti i canali di segnalazione** (interni ed esterni). Se la società rientra nel perimetro applicativo della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, e ha adottato il modello organizzativo, possono anche essere effettuate segnalazioni di condotte rilevanti di cui alla citata normativa;
- per le **aziende fino a 50 dipendenti**, invece, il whistleblower può effettuare solamente

segnalazioni di condotte rilevanti ai fini della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 se ha adottato il relativo modello organizzativo (reati presupposto o violazioni del modello organizzativo).

Dal quadro delineato, emerge che per le imprese con **più di 50 dipendenti** gli obblighi in questione **sono estesi a prescindere dall'adozione di un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001**.

Se tale modello è invece stato adottato, lo stesso può essere utilizzato anche per le segnalazioni delle violazioni rilevanti ai sensi della disciplina del whistleblowing e non solo per la violazione del modello organizzativo.

Il D.Lgs. 24/2023 individua i **soggetti che possono assumere la qualifica di segnalante**, ossia coloro che esercitano l'attività lavorativa nell'ente pubblico e privato.

In tale ambito non rientrano solamente i **dipendenti**, ma anche i **lavoratori autonomi** (collaboratori, professionisti, consulenti, ecc.), gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione e controllo**.

In tale ultimo ambito rientrano quindi anche i professionisti che ricoprono la qualifica di **sindaco** nelle società di capitali.

Per quanto riguarda le **violazioni** oggetto delle segnalazioni, devono intendersi per tali tutti quei **comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato**.

Va sottolineato che la violazione deve essere venuta a conoscenza da parte del segnalatore in un **contesto lavorativo pubblico o privato**.

Nella circolare Assonime ricorda il **lungo elenco delle violazioni (di norme interne o europee) riguardanti un ampio ventaglio di settori**, tra cui gli appalti pubblici, la tutela dell'ambiente e la sicurezza degli alimenti.

Il citato D.Lgs. 24/2023 regola anche le **procedure di segnalazione**, individuandone tre:

- la procedura tramite un canale interno all'ente,
- la procedura di segnalazione con un canale esterno istituito e gestito dall'Aanac (Autorità anti corruzione)
- e la divulgazione pubblica.

Nel settore privato si privilegia il canale di **segnalazione interno**, e, per le società che hanno adottato il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 vi dovrà essere un **adattamento dello stesso alle nuove indicazioni delle regole in materia di whistleblowing**.

Sono poi previste delle **precise regole procedurali per la gestione della segnalazione all'interno dell'ente** e per la tutela del segnalante.

Come anticipato, la tutela consiste principalmente nel **divieto di ritorsioni in capo al datore di lavoro a seguito della denuncia del dipendente**, e nella nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti da dipendente stesso (quali licenziamenti, sospensioni, provvedimenti disciplinari, demansionamenti, ecc.).

Si segnala, infine, che la nuova disciplina del whistleblowing entra in vigore il prossimo **15 luglio 2023**, salvo il termine più ampio del **17 dicembre 2023 per i soggetti del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno meno di 250 dipendenti**.