

Partner di



*A tutti i sigg.ri Clienti
Loro sedi*

Dott. Sandro Guarnieri
Dott. Marco Guarnieri
Dott. Corrado Baldini
Dott. Paolo Fantuzzi

Reggio Emilia, lì 20/03/2023

Dott.ssa Clementina Mercati
Dott.ssa Sara Redeghieri
Dott.ssa Federica Lusenti
Dott. Paolo Caprari
Dott.ssa Beatrice Cocconcelli
Dott. David Coi
Dott. Daniele Pecora
Dott.ssa Veronica Praudi

CIRCOLARE N. 19

Approfondimento

Oggetto: Whistleblowing – nuovi obblighi per le società con almeno 50 dipendenti.

Avv. Simone Baldini
Avv. Francesca Palladi

Il termine "whistleblowing" identifica l'attività di denuncia del dipendente di fatti illeciti scoperti nel corso dello svolgimento della propria prestazione lavorativa. La segnalazione può riguardare, sia in ambito pubblico che privato, azioni od omissioni, commesse o tentate, inerenti a:

- episodi penalmente rilevanti;
- violazioni del codice etico;
- violazioni del Regolamento aziendale;
- violazioni di codici disciplinari;
- violazioni della normativa per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 9.4.2008 n. 81;
- violazioni dello Statuto dei lavoratori (L. 20.5.70 n. 300);
- violazioni della normativa sulla prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo di cui al D.Lgs. 21.11.2007 n. 231;
- violazioni della normativa poste a tutela dell'ambiente;
- violazioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione o all'azienda di appartenenza;
- violazioni che possono arrecare pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'amministrazione o l'azienda di riferimento;
- episodi di corruzione passiva (a danno dell'amministrazione o dell'azienda e nell'interesse del singolo o della parte terza) e/o episodi di corruzione attiva (a vantaggio dell'amministrazione o dell'azienda).

L'Unione europea – constatando la disomogeneità delle normative nazionali in materia – ha pubblicato la Direttiva Whistleblowing 2019/1937 che persegue l'obiettivo di introdurre uno standard minimo di tutela per i whistleblower.

SGB & Partners

Sede legale
Via Meuccio Ruini, 10
42124 Reggio Emilia
CF e Piva 01180810358

Tel. +39 0522 941069
Fax +39 0522 941885
Mail info@sgbstudio.it
Web www.sgbstudio.it

Partner di



Lo Stato italiano ha dato attuazione alla predetta Direttiva emanando il D.lgs. 1.3.2023 n. 24.

Con riferimento al settore privato tale decreto prevede che la normativa si applichi:

- alle società che adottano il modello organizzativo 231/2001;
- alle società che comunque nell'anno precedente abbiano impiegato mediamente più di 50 dipendenti (anche se non hanno adottato il modello organizzativo 231/2001).

È stata ampliata la platea dei soggetti tutelati che comprende, oltre ai dipendenti, anche soggetti esterni (collaboratori autonomi, liberi professionisti, azionisti, amministratori, stagisti, fornitori, clienti).

Il decreto, ancorché entri in vigore il prossimo 30 marzo, diventerà operativo dal 15.7.2023. Inoltre, per le società che nel 2022 hanno impiegato meno di 250 dipendente l'obbligo di istituire il canale interno di segnalazione delle irregolarità avrà effetto dal 17 dicembre 2023.

I canali per effettuare la segnalazione sono tre:

- 1) interno all'Impresa che comunque garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 2) esterno, attivato dallo Stato (gestito da ANAC), accessibile solo in via residuale, cioè quando non è possibile attivare la segnalazione internamente;
- 3) pubblico, accessibile in via ulteriormente residuale, attraverso la stampa o il web, solo dopo che i primi due canali non abbiano dato alcun riscontro.

L'ANAC potrà comminare sanzioni amministrative pecuniarie:

- 1) da 5.000 a 30.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- 2) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme.

La nuova disciplina **impone di impostare una compliance whistleblowing**. È necessario un piano di azione che tenga insieme aspetti diversi, dalla predisposizione di canali di segnalazione adeguati e tecnologicamente affidabili alla formazione interna dei dipendenti ed esterna degli altri stakeholder sull'utilizzo dello strumento, ma anche la formazione specifica di chi riceve le segnalazioni e l'approvazione di procedure efficaci.

Ricordiamo che gli obblighi di predisposizione di un canale di segnalazione "whistleblowing" sono già previsti per le società che adottano il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. In tal senso suggeriamo di valutare la predisposizione del Modello al fine di tutelare in modo completo la Società e la propria Governance.

SGB & Partners

Sede legale
Via Meuccio Ruini, 10
42124 Reggio Emilia
CF e Piva 01180810358

Tel. +39 0522 941069
Fax +39 0522 941885
Mail info@sgbstudio.it
Web www.sgbstudio.it



Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Partner di



LawOneTax

Cordiali saluti.

SGB & Partners - Commercialisti

SGB & Partners

Sede legale

Via Meuccio Ruini, 10

42124 Reggio Emilia

CF e Piva 01180810358

Tel. +39 0522 941069

Fax +39 0522 941885

Mail info@sgbstudio.it

Web www.sgbstudio.it