



News – 05 giugno 2023

WHISTLEBLOWING: gli adeguamenti richiesti dal d. lgs. 24/2023



In tema di whistleblowing è stata emanata una nuova norma che si affianca, ampliandone lo scopo, alla legge 179/2017. La nuova norma, contenuta nel D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che recepisce la direttiva UE n. 2019/1937, entrerà in vigore già dal 15 luglio 2023 per le imprese che impieghino mediamente più di 250 dipendenti; mentre per le imprese con un numero di dipendenti medi annui compreso tra i 50 e i 249, l'entrata in vigore è fissata per il 17 dicembre 2023.

Lo scopo della nuova norma è quello di fornire un'ulteriore protezione procedurale e sostanziale a tutti i soggetti che segnalino le violazioni delle disposizioni normative commesse in ambito aziendale.

Il decreto dispone infatti, a carico delle imprese, l'obbligo di adottare adeguati **canali di segnalazione interna** fruibili dai dipendenti e da altri soggetti a contatto con l'azienda quali collaboratori, professionisti esterni, amministratori o azionisti. Sono obbligatorie la **formazione** generale rivolta alla totalità dei dipendenti sull'utilizzo di tali strumenti, e la formazione specifica di chi è designato a ricevere le segnalazioni degli illeciti.

Le imprese destinatarie saranno quindi tenute a:

- definire anticipatamente il processo di gestione e di analisi delle segnalazioni, individuando le concrete soluzioni organizzative e le modalità operative;
- affidare il processo di segnalazione ad un incaricato o ad un ufficio interno dotati di specifica formazione ed autonomia (in alternativa è possibile affidarsi ad un soggetto esterno specializzato, mentre per le imprese che applichino il modello organizzativo 231 il soggetto ideale è rappresentato dall'Organismo di Vigilanza);
- implementare un percorso interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela della riservatezza del segnalante (anche detto whistleblower) e del segnalato;
- predisporre policy e procedure specifiche che assicurino al whistleblower la massima trasparenza di tutto il processo;
- predisporre un percorso formativo dedicato che preveda aggiornamenti periodici per la generalità dei dipendenti e per gli eventuali incaricati.

Si tratta quindi di un sistema piuttosto complesso che presuppone un'adeguata preparazione ed un processo di continua verifica, anche in considerazione del fatto che la sanzione per ogni singola violazione può arrivare fino a 50.000 euro.

Anche su questo tema, il nostro [dipartimento di Diritto del Lavoro](#) è in grado di fornire esaustiva consulenza, idonea a identificare le esigenze della vostra impresa e i percorsi da intraprendere.