

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI
Avvocato
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

Associati

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

OGGETTO: Whistleblowing – gli adempimenti obbligatori

Il D.Lgs n. 24/2023 ha introdotto particolari obblighi a cui dare adempimento entro il prossimo 17 dicembre per le imprese che hanno occupato nel corso dell'anno precedente almeno 50 dipendenti.

In particolare, dovrà essere attivato un canale o resa disponibile una piattaforma attraverso la quale i dipendenti possano comunicare in modo anonimo e protetto situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possano far ritenere che si sia verificata in azienda un'irregolarità o un fatto illecito.

Soggetti obbligati:

Sono assoggettate agli obblighi whistleblowing le aziende che:

- a) abbiano occupato, nel corso dell'anno precedente, una media di almeno cinquanta lavoratori (inclusi i soggetti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato);
 - b) anche in assenza del requisito dimensionale, operino in determinati settori, ritenuti sensibili (es. bancario, credito, assicurativo) oppure si qualificano come Pubblica Amministrazione;
 - c) anche in assenza del requisito dimensionale, rientrino nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231 del 2001 e adottino un Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- Secondo le linee guida dell'ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, il calcolo dei dipendenti dovrà effettuarsi per teste, considerando il numero di addetti a prescindere dall'effettiva durata dei rapporti di lavoro e/o di eventuali part time.

Gestione e caratteristiche del canale di segnalazione:

Il canale deve garantire la riservatezza dei dati trattati e la tutela della privacy del segnalante e può essere gestito da una persona o da un ufficio interno alla società, con personale specificamente formato, oppure da un soggetto esterno, autonomo e dotato delle necessarie competenze.

Il soggetto tenuto alla gestione delle segnalazioni dovrà rilasciare una ricevuta di ricezione della segnalazione al soggetto interessato entro sette giorni; fornire un adeguato riscontro

alla segnalazione entro tre mesi dall'avviso di ricezione; conservare le segnalazioni per il tempo necessario al loro trattamento e, in ogni caso, non oltre i cinque anni dalla data di riscontro.

Contenuto delle segnalazioni:

Oggetto di segnalazione devono essere fatti, situazioni e circostanze da cui discenda la sospetta violazione di disposizioni normative nazionali o comunitarie che siano idonee a ledere "l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato", oltre ad ulteriori comportamenti lesivi di un interesse o di un diritto legittimamente riconosciuti.

Ricevuta la segnalazione occorre valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing.

Per essere **ammissibile** nella segnalazione devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento a riguardo.

Avv. Angelica Cisarri