

PILLOLA LEGALE **IL WHISTLEBLOWING A BREVE RIGUARDERA' LE IMPRESE PRIVATE ANCHE AL DI FUORI DEL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DECRETO**
6 OTTOBRE 2022 **231/2001**

Il 10 dicembre 2022 scadrà il termine per il recepimento in Italia della Direttiva della UE sul c.d. whistleblowing (Dir. UE 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione), in base a quanto stabilito dalla legge 127/2022, art. 13 (legge delegazione europea 2021). Il (nuovo) Governo dovrà quindi in tempi brevi decidere su come provvedere a questo recepimento, coordinando possibilmente l'attuazione della nuova Direttiva con l'attuale normativa di legge o regolamentare.

Per whistleblowing si intende la normativa che disciplina e tutela la condotta delle persone che segnalano irregolarità, violazioni di legge o illeciti penali commessi (o che si presumono commessi) all'interno del proprio ambito lavorativo.

Finora, nel nostro Paese, tale normativa è stata introdotta, con la legge 179/2017, nell'ambito della disciplina sulla responsabilità di enti e società (Decreto 231/2001). Pertanto – nel rispetto del Decreto 231, art. 6 - il Modello Organizzativo di ciascun ente (che abbia optato per l'adesione al «sistema 231») deve obbligatoriamente contenere una specifica disciplina del whistleblowing applicabile all'interno dell'ente stesso, che comprenda: l'adozione di almeno due diversi canali riservati, di prassi uno informatico e uno cartaceo, per la trasmissione delle segnalazioni; il divieto di condotte ritorsive da parte dell'impresa nei confronti dei segnalanti; un organo che riceva le segnalazioni e proceda alle indagini, secondo una procedura formalizzata.

Adesso però – a seguito del recepimento o dell'eventuale applicazione «automatica» della Direttiva UE in Italia – il campo di applicazione del whistleblowing si allargherà e verrà modificato, soprattutto per quanto riguarda i seguenti aspetti:

- La Direttiva si applicherà in generale alle imprese private con più di 250 dipendenti (inizialmente; poi con più di 50): quindi il whistleblowing non si applicherà più solo a quelle che optano volontariamente per l'adozione del Modello 231.
- Le segnalazioni whistleblowing potranno avere ad oggetto non solo gli illeciti penali compresi nel c.d. «catalogo» 231, ossia i reati da codice penale considerati presupposti dell'applicazione del Decreto 231, ma le violazioni del diritto comunitario. Le categorie individuate dalla Direttiva si sovrappongono in buona parte ai reati 231 (per es. in materia di riciclaggio, ambiente, mercati, appalti pubblici, sistemi informativi) ma non si esauriscono con gli stessi: si aggiungono alcuni tipi di illeciti «comunitari» in tema per es. di sicurezza dei prodotti e degli alimenti, sicurezza dei trasporti, protezione dei consumatori, protezione dei dati personali, interessi finanziari della UE, mercato UE (incluso l'antitrust).
- Verrebbe ampliata la platea dei soggetti segnalanti: non più solo i dipendenti, ma anche gli azionisti, i componenti degli organi societari, i professionisti e alcune altre categorie di «esterni» all'impresa.

In conclusione, l'esperienza del Modello 231 sarà sicuramente utile, sia per le società e gli enti che l'hanno già adottato sia per quelle che vorranno adeguarsi, ma dovrebbe essere integrata e coordinata per tenere in considerazione le novità sopra accennate.

