



# Whistleblowing, un'opportunità per la sostenibilità delle pmi

**Il regime in vigore dal 15 luglio scorso tutela chi segnala condotte illecite conosciute in ambito lavorativo. Per le piccole e medie imprese, un'occasione per dotarsi di componenti di governance che possono contribuire al successo sostenibile**

**S**alvaguardare il benessere delle imprese e dei loro collaboratori è un tema al centro dell'attenzione del legislatore europeo e nazionale, che è intervenuto in vari ambiti, tra cui quello relativo alla protezione di chi, lavorando per un'organizzazione pubblica o privata o essendo in contatto con essa, viene a conoscenza di condotte illecite che possano minacciare o arrecare pregiudizio non solo all'ente e ai suoi collaboratori, ma anche al pubblico interesse.

Il 15 luglio scorso ha infatti prodotto i primi effetti il nuovo regime di protezione introdotto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva Ue 2019/1937 nota come Direttiva Whistleblowing, volto a tutelare da ritorsioni chi segnala condotte illecite conosciute nel contesto lavorativo, riconducibili a violazioni di norme europee o nazionali, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente. Da questa data i datori di lavoro del settore privato che nell'ultimo anno hanno impiegato in media almeno 250 lavoratori subordinati con contratti a tempo indeterminato o determinato devono rispettare i nuovi obblighi sul whistleblowing, primo fra tutti quello di dotarsi di una piattaforma di segnalazione che protegga la riservatezza di identità e dati personali del segnalante e delle persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione. Il decreto - che ha abrogato e modificato la previgente disciplina nazionale del whistleblowing, riscrivendola in un unico testo normativo, fatta eccezione per quella rivolta agli intermediari finanziari dettata dal Testo Unico della Finanza e dalle disposizioni di Banca d'Italia - trova applicazione, nel settore privato, per le imprese che hanno impiegato nell'ultimo anno almeno 50 dipendenti in media, nonché per quelle che, pur avendo impiegato una media

inferiore di dipendenti, operano nei cosiddetti 'settori sensibili' (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) o sono soggette al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 sulla responsabilità da reato degli enti e hanno adottato il relativo modello organizzativo.

La nuova disciplina estende pertanto il suo ambito applicativo anche alle piccole e medie imprese che rientrano in queste categorie, consentendo però a quelle che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di dipendenti inferiore a 250 di disporre di un maggior termine (17 dicembre 2023) per dotarsi di un sistema di whistleblowing che preveda un canale di segnalazione interno conforme alle disposizioni del decreto, la nomina di un responsabile delle segnalazioni e l'adozione di procedure societarie, assicurando protezione ai segnalanti. L'adeguamento alle nuove disposizioni ha

un impatto significativo nell'organizzazione delle pmi soggette alla loro applicazione. In particolare, l'implementazione obbligatoria di canali interni di segnalazione gestiti con software con sistemi crittografici impone di considerare molti temi strettamente connessi, tra cui quelli di governance delle segnalazioni (che richiedono l'adozione di procedure interne da rendere note a tutti gli interessati anche mediante il sito della società, se disponibile) e quelli relativi alla tutela del trattamento dei dati personali raccolti nel processo (da trattare in conformità al Regolamento (Ue) 2016/679, c.d. Gdpr). D'altro canto, in un contesto in cui le imprese devono prestare attenzione ai rischi connessi ai fattori ambientali, sociali e di governance (esg), l'attivazione di un sistema di whistleblowing rappresenta per le pmi l'opportunità di dotarsi di una componente di governance e compliance valida anche sotto il profilo esg, che può contribuire al successo sostenibile dell'impresa.

