



Forbes  
INSIGHTS

LEADER  
IN  
AZIONE

A cura di Giancarlo Malerba, socio di Biscozzi Nobili Piazza

# Strumenti di compliance aziendale

**Dal 2023 sono in vigore nuove disposizioni in materia di whistleblowing, che ampliano le tutele per le segnalazioni di illeciti al lavoro. Ma impongono anche limiti per evitare una deriva ritorsiva**

**L**l decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, in recepimento della direttiva europea n. 1937/2019, racchiude in un unico testo normativo la disciplina del whistleblowing. Il whistleblower (informatore o segnalante) è colui che segnala o divulga violazioni di disposizioni nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro. La disciplina si applica sia ai soggetti del settore pubblico, sia a quelli del settore privato. A differenza degli enti pubblici, quelli privati sono tenuti al rispetto del decreto in esame, nel caso in cui abbiano impiegato, nell'ultimo anno, in media almeno 50 lavoratori subordinati.

La figura del segnalante, la cui tutela è garantita dal sistema regolatorio, ricomprende tutti coloro che intrattengono un rapporto con l'ente in qualità di lavoro dipendente, autonomo, libero professionale e consulenziale. La platea si estende anche agli azionisti delle società interessate e alle persone che ricoprono funzioni di amministrazione, direzione e controllo. Sotto il profilo oggettivo, rientrano nel novero delle segnalazioni le violazioni delle disposizioni normative nazionali quali: illeciti amministrativi, contabili, civili, penali, condotte illecite rientranti nell'ambito del decreto legislativo 231/01 e violazioni dei modelli di organizzazione e gestione disciplinati da quest'ultima disposizione. Infine le violazioni di disposizioni normative europee.

Le segnalazioni potrebbero persino comprendere le condotte dirette a occultare le violazioni in precedenza citate e le attività illecite che, non ancora compiute, sulla base di elementi concreti potrebbero



ragionevolmente realizzarsi. In generale, le disposizioni sono piuttosto stringenti in ordine alla tipologia di illeciti da segnalare e ciò al fine di evitare un uso improprio dello strumento giuridico per scopi egoistici, ricattatori o illeciti.

Si ampliano, altresì, i canali di segnalazione utilizzabili dall'informatore poiché, oltre a quello interno istituito presso il singolo ente, possono essere utilizzati quello esterno, gestito dall'Autorità nazionale anticorruzione, la divulgazione pubblica e infine la denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

La scelta dello strumento comunicativo non è discrezionale: il segnalante è tenuto a privilegiare il canale interno strutturato in modo da garantire, anche mediante

strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa.

In ambito sanzionatorio, la mancata istituzione dei canali di segnalazione, oppure l'accertata commissione di ritorsioni, comporta una sanzione da 10mila a 50mila euro a carico dell'ente. Il decreto, entrato in vigore il 30 marzo 2023, produce effetti dal 15 luglio 2023 con la sola esclusione dei soggetti del settore privato che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249 unità, per i quali l'obbligo di istituire il canale di segnalazione interno decorrerà dal 17 dicembre 2023.