

Circolare n. 80-2023

**Oggetto: In vigore la disciplina in materie di Whistleblowing dal 17 dicembre 2023 per le aziende con almeno 50 dipendenti**

Con la presente, per ricordarVi (vedasi ns circolare n. 55/2023 del 15/07/2023) che con il D.Lgs. 24/2023 il Governo ha reso operative in Italia per il settore privato le disposizioni definite dalla Direttiva Comunitaria 2019/1937 in tema di protezione di quei soggetti che segnalano violazioni nel contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*). Le norme riguardano sia i datori di lavoro pubblici sia quelli privati, con una timeline di decorrenza differente a seconda della tipologia di soggetto:

Timeline del whistleblowing ex D.Lgs.24/2023	
Soggetti	Decorrenza
Enti pubblici	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >250 dipendenti	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >50 e <250 dipendenti	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private (indipendentemente dal numero di dipendenti occupati) che rientrano nell'ambito di applicazione delle normative europee indicate dalla Direttiva UE 2019/1937 come rilevanti, adottano sistemi di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o si occupano di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione antiriciclaggio, servizi di trasporto e tutela ambientale.	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private con meno di 50 dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato	Nessun obbligo

### Sanzioni

L'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 prevede sanzioni amministrative pecuniarie, la cui applicazione è demandata all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione):

- da 10.000 a 50.000 euro quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12;
- da 10.000 a 50.000 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né che sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando si accerti la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di diffamazione di calunnia.

Pertanto, le aziende che rientrano in questi limiti dimensionali, dovranno attivare un canale (piattaforma) di segnalazione sicuro, individuare e formare le funzioni preposte, istituire le necessarie procedure aziendali e garantire l'adeguata informazione a tutti i dipendenti.

Cordiali saluti.

Bergamo, 20 novembre 2023

**Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschi**