

Il whistleblowing nelle grandi aziende

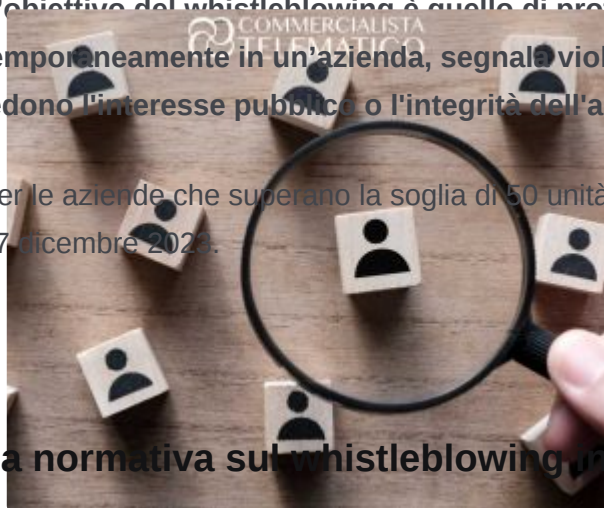
di [Salvatore Dammacco](#)

Pubblicato il 2 Ottobre 2023

La normativa sul whistleblowing in azienda sta lentamente entrando a regime; analizziamo l'ambito di applicazione, la decorrenza ed il procedimento da seguire in caso di segnalazioni, puntando il mouse sulle tutele concesse alla persona segnalante.

L'obiettivo del whistleblowing è quello di proteggere la persona che, operando anche temporaneamente in un'azienda, segnala violazioni di norme nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Per le aziende che superano la soglia di 50 unità e sino a 249, la normativa sarà osservata a partire dal 17 dicembre 2023.



La normativa sul whistleblowing in azienda e la sua decorrenza

La normativa del whistleblowing (la traduzione in italiano è ardua; letteralmente Whistle = spia, informatore; blowing = soffiatura) deve essere ricercata nel D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito D.Lgs.), che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

La predetta direttiva è stata voluta al fine di proteggere le persone che segnalano violazioni:

- del diritto dell'Unione;
- delle disposizioni normative nazionali.

La decorrenza della predetta normativa è:

- il **15 luglio 2023**, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249;

- il **17 dicembre 2023**, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sino a 249.

Comunque, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con delibera del 12 luglio 2023, ha stabilito che l'impresa rientra nell'ambito di applicazione della disciplina in commento, se il numero dei dipendenti **superi la soglia di 50**, tenendo presente che la soglia deve essere osservata nell'anno solare precedente, tranne per le imprese novelle per le quali, la soglia deve riguardare l'anno in corso.

Quindi, la normativa in parola tende a proteggere (tra l'altro, è utile ricordare: la Circolare dell'INPS del 13 luglio 2023, n. 64, che fornisce disposizioni al fine di proteggere il proprio dipendente o collaboratore che denunci illeciti; la Circ. dell'Assonime del 18 aprile 2023, n. 12/2023) le persone che, nel contesto lavorativo privato o pubblico, vengono a conoscenza di violazioni di norme nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le disposizioni del presente decreto non si applicano:

- a. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che sono inerenti solo ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, oppure riguardano i propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente superiori;
- b. alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (Elencati nella parte II, dell'allegato al D.Lgs.) ovvero da quelli nazionali che danno attuazione agli atti dell'Unione europea (Elencati nella parte II, dell'allegato alla direttiva UE 2019/1937, anche se non elencati nella parte II dell'allegato al D.Lgs.);
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, tranne che tali aspetti facciano parte del diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Rimangono in piedi le disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico;

- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- procedura penale, in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, incluse le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica (R.D. 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza);
- esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché repressione delle condotte antisindacali (Art. 28, della L. 20 maggio 1970, n. 300).

L'ambito di applicazione soggettivo

Vediamo quali delle seguenti persone, nel settore pubblico e in quello privato, possono essere autorizzate a effettuare segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui in premessa (Art. 3, del D.Lgs.):

- a. i dipendenti delle amministrazioni pubbliche (Art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), nonché quelli indicati nell'art. 3, dello stesso D.Lgs. n. 165, e inclusi i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento