

*marzo 2023 – numero 10***“Whistleblowing” al rush finale anche in Italia***di Filippo Arena, responsabile Dipartimento Internazionale Uilca*

Le aziende private di grandi dimensioni al pari degli Enti pubblici italiani avranno quattro mesi per adeguarsi alle nuove disposizioni sul *whistleblowing*. Per *whistleblowing* si intende la segnalazione di illeciti o irregolarità che un individuo (*whistleblower*) riscontra in un'azienda o in un Ente pubblico. Le piccole aziende invece (con meno di 250 dipendenti) avranno tempo fino al 17 dicembre 2023. A prevederlo è il Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 in “attuazione della Direttiva n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Il D.lgs., pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, sarà in vigore dal 30 marzo 2023, anche se per l'art. 24 le relative disposizioni avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

L'articolo 24 precisa che le aziende del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, hanno l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del decreto n. 24/2023 che ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023. Fino ad allora, continuerà ad applicarsi l'art. 6, comma 2-bis, lettere a) e b) del D.lgs. n. 231/01 vigente fino alla data di entrata in vigore del presente decreto (ovvero sino al 14 luglio 2023). Per tutti gli altri soggetti privati e pubblici le disposizioni contenute nel Disegno legislativo troveranno applicazione dal prossimo 15 luglio.

Il D.lgs. del 10 marzo 2023, oltre a recepire le norme contenute nella sopra menzionata Direttiva Ue, modifica anche altre importanti leggi come: l'art. 4 della legge n. 604/1966, prevedendo che il licenziamento conseguente alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuata sia nullo ai sensi del relativo Decreto. Ad essere modificati anche l'articolo 2, comma 1, lettera f), del D.lgs. n. 196/03 e l'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. n. 231/01. Annunciando ora che i modelli organizzativi volti a prevenire o ridurre la responsabilità penale/amministrativa disciplinino, ai sensi del D.lgs. in parola, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare (adottato ai sensi del comma 2, lettera e). Nell'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 vengono infine fornite definizioni utili a chiarire gli ambiti applicativi delle disposizioni. Tra queste si segnala quella con cui si fornisce una compiuta definizione di violazione. Nello stesso articolo vi è anche la definizione di segnalazione nelle sue diverse declinazioni (interna o esterna) e quella di soggetti del settore privato e pubblico tenuti a istituire il canale di segnalazione (in questa categoria, rientrano quelli che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato).