

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 13/07/2023

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n° 12

Oggetto: **WHISTLEBLOWING**

Pur non essendo materia nostra vi informiamo che, mancano pochi giorni alla prima tappa applicativa per le imprese, chiamate ad attuare le nuove regole sul cosiddetto **whistleblowing**, contenute nel **Dlgs 24/2023**, con il termine di **whistleblowing** si intende la rivelazione da parte di un soggetto di un illecito commesso all'interno di un ente, del quale lo stesso abbia avuto conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Con questo decreto il legislatore, in attuazione di alcuni principi comunitari espressi nella direttiva Ue 2019/1937, ha rafforzato le regole già esistenti, ampliando la portata delle norme che impongono l'adozione di sistemi di segnalazione aziendale degli illeciti.

Sono coinvolti dalla nuova normativa oltre che i datori di lavori privati con una media nell'anno di almeno 50 dipendenti anche alcuni datori del settore pubblico (amministrazioni pubbliche, autorità amministrative indipendenti, enti pubblici economici organismi di diritto pubblico, eccetera).

Il decreto entrerà in vigore in momenti diversi. **Da sabato 15 luglio l'obbligo di predisporre canali di segnalazione scatta a carico dei soggetti pubblici e dei datori privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno 250 lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, nonché di quelli che si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, eccetera), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il requisito dimensionale minimo di 50 dipendenti. Confermato l'obbligo per i datori che adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al Dlgs 231/2001, anche qui a prescindere dalle dimensioni. Per le imprese che hanno impiegato tra i 50 e i 249 dipendenti nell'ultimo anno la scadenza è invece fissata al 17 dicembre 2023.**

Le nuove norme dovranno essere attuate in maniera effettiva, onde evitare l'applicazione del rigoroso sistema di sanzioni previsto dalla nuova normativa, irrogata da Anac, che variano da 10mila a 50mila euro se non vengono istituiti canali di segnalazione, se non sono adottate procedure per l'effettuazione e la gestione.

In virtù di ciò, se ancora non lo avete fatto, vi invitiamo a contattare i vostri legali e/o Professionisti in materia al fine di assolvere, per coloro che ci rientrano, a tale adempimento.

STUDIO PERUZZI E TRIGGIANI