Webinar “La nuova normativa sul whistleblowing. Le novità per le imprese”: 6 giugno ore 11

Il Decreto Legislativo 24 del 10 marzo 2023 in tema di protezione delle persone che segnalano illeciti – Whistleblower- introduce importanti novità anche per le imprese. Le nuove disposizioni entreranno in vigore **a partire dal 15 luglio 2023 e prevedono onerose sanzioni in caso di inadempienza**.
Le nuove disposizioni hanno decorrenza dal 15 luglio 2023 per tutti i soggetti che dispongono di Modelli Organizzativi (**MOG**) ex D.Lgs. 231/2001, dal 17 dicembre per le aziende **sopra i 50 dipendenti**. Previste sanzioni in caso di inadempienza.

Api Lecco Sondrio, organizza un webinar su questo tema rivolto agli imprenditori martedì 6 giugno, alle ore 11.00, con la presenza di Giancarlo Slavich, docente ed esperto di compliance D.Lgs. 231/2001.

Iscrizione obbligatoria CLICCANDO QUI.

Il Decreto si applica ai i soggetti del settore privato distinguendo:

A) **SOGGETTI PRIVATI CHE NON ADOTTANO IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001**
A.1) se hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inizio di applicazione, 17/12/2023
A.2) se hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno duecentoquarantanove lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inizio di

applicazione, 15/07/2023

B) **SOGGETTI PRIVATI CHE ADOTTANO IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001**
B.1) a prescindere dal numero di dipendenti inizio di applicazione, 15/07/2023
B.2) a prescindere dal numero di dipendenti rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al D.Lgs. 24 / 2023 c.d. settori Sensibili

In estrema sintesi:
1) il decreto si applica per gli enti che adottano il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 a prescindere dal numero di lavoratori subordinati;

2) è obbligatorio istituire un canale interno che può coincidere con l'O.d.V. (Organismo di Vigilanza);

3) sono adottati, per mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, strumenti di crittografia, quindi in pratica andrà acquistato uno specifico software che sarà in uso a chi riceverà le eventuali segnalazioni (canale interno);

4) la gestione della segnalazione segue rigidi criteri di tempistica e alla stessa devono essere affiancati idonee procedure che rispettino sia il D.Lgs. 24/23 sia la normativa sulla Privacy in tema di WB, le medesime procedure integreranno l'attuale Modello Organizzativo 231;

5) il soggetto segnalante con la sua segnalazione ha una serie di diritti per i quali non potrà ad esempio subire il licenziamento, la sospensione ecc.; questo per evitare ritorsioni. Ovviamente le segnalazioni dovranno essere veritiere e non diffamatorie o calunniose, altrimenti rischia il segnalante di subire lui una eventuale denuncia.

6) il soggetto segnalato (cioè l'eventuale soggetto che è stato oggetto di segnalazione) ha una serie di diritti tra i quali quello di conoscere chi lo abbia eventualmente segnalato (questo a determinate condizioni);

7) i soggetti che possono segnalare e che devono evitare eventuali ritorsioni non sono solo i lavoratori subordinati ma la platea è stata estesa a numerose categorie tra le quali: lavoratori occasionali ed autonomi, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti ecc. ;

8) la tutela della persona segnalante si applica anche se il rapporto non sia ancora iniziato (es. durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico ecc. ;

9) la tutela della persona segnalante si applica anche ai facilitatori (cioè a chi ha assistito il segnalante), ai colleghi di lavoro che hanno con questa persona un rapporto abituale e corrente e di ulteriori categorie quali i parenti che lavorino presso la società o l'ente fino al 4 grado ecc.;

10) oltre al canale di segnalazione interna, in caso di fallimento della stessa (es. mancata istituzione del canale interno), il segnalante potrebbe, a determinate condizioni, rivolgersi ad un canale cd. esterno utilizzando anche la divulgazione pubblica e il canale della richiesta di intervento di A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione) questo si precisa anche se l'ente, la società sia completamente privato, in quanto ad A.N.A.C. è stato demandato il canale di ascolto di secondo livello e l'erogazione delle eventuali sanzioni;

11) le disposizioni di cui al D.Lgs. 24/23 hanno **decorrenza dal 15 luglio 2023** per i soggetti che dispongono di modelli ex D.Lgs. 231/2001.

(GS/sg)