

APPROFONDIMENTI

1. Whistleblowing: ambito di applicazione

 Circolari 24 Lavoro | 8 novembre 2023

Il 17 dicembre 2023, le aziende del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratto a termine o a tempo indeterminato, fino a 249, sono tenute ad osservare la nuova disciplina delle segnalazioni degli illeciti di cui al D.Lgs. 24/2023 (a cura di Alberto Rozza)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. 24/2023, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. A sua volta l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha diffuso le linee guida volte a dare indicazioni per la presentazione delle segnalazioni. Dette linee guida hanno ricevuto anche il parere favorevole del Garante privacy, come riportato nella Newsletter n.508 del 4 agosto 2023, secondo cui viene garantito il rispetto della protezione dei dati delle persone coinvolte in tutto il processo di gestione della segnalazione, con particolare riguardo alla riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione stessa. Indicazioni operative sono state fornite anche da Confindustria con la Guida del mese di ottobre 2023. La ratio del legislatore, da un lato, è volta a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media e dall'altro, intende contrastare (e quindi prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. In sostanza chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Aziende interessate del settore privato

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 15 luglio 2023, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249, oltre che per i soggetti del settore pubblico. Invece per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inferiore a 249, l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023. Più precisamente, in ambito privato, il D.Lgs. 24/2023 trova applicazione nei confronti dei soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato). Inoltre, sono destinatari delle norme anche

quelli che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati di cui sopra. Infine, il provvedimento trova applicazione per i soggetti diversi da quelli sopra citati che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 (società di ogni tipo, di capitali o di persone e le cooperative, comprese le società unipersonali, nonché le associazioni, anche senza personalità giuridica), e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

Computo dei lavoratori

Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso. Il primo anno da considerare è il 2022, ossia quello precedente all'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023. Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre. Inoltre, ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura. Il richiamo alle visure camerali dovrebbe, stando ad alcune verifiche effettuate, comportare il computo "per teste" e cioè del numero complessivo di addetti, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro. Tuttavia, al riguardo, come più volte ribadito da Confindustria, ai fini del computo dei lavoratori, si dovrebbe fare, invece, riferimento al dettato dell'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015. In particolare, tale norma citata stabilisce che: "[...] ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro". Pertanto, l'auspicio di Confindustria è che la prassi interpretativa si adegui prima possibile a questo sostrato normativo, consentendo di calcolare la media dei lavoratori in termini di "ULA" (unità lavorativa annua), ossia tenendo conto della effettiva durata di ciascun rapporto (fermo restando che il termine temporale di riferimento, in questo caso, non sarà di due anni – come previsto dal citato art. 27 – bensì di un anno, come previsto dall'art. 2. c. 1, lett. q) n.1) del Decreto).

Soggetti tutelati

Rientrano tra i segnalanti tutelati dalla direttiva non solo le persone aventi la qualifica di "lavoratori", ossia le persone che nel settore privato come in quello pubblico forniscono, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione, ma anche tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti

(come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro. La protezione deve, quindi, essere concessa anche ai lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione. Le medesime tutele devono, altresì, essere applicate a lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori. Sono, infine, tutelati gli azionisti e le persone negli organi direttivi. Inoltre, le misure di protezione sono riconosciute non soltanto ai segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico, bensì anche ai c.d. facilitatori, ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata", ai terzi connessi con le persone segnalanti da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante e ai soggetti giuridici collegati al medesimo. Più nel dettaglio, nel settore privato le disposizioni del decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (es: rapporti di lavoro part time, intermittente, a termine, di somministrazione e di apprendistato), o dall'art. 54 -bis, D.L. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. 96/2017 (Prestazioni occasionali);
- i lavoratori autonomi, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 c.c.;
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del c.p.c. e all'art. 2, D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano (oltre che alle persone segnalanti) anche:

- a) ai facilitatori, ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Oggetto della segnalazione

Il D.Lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle non ancora commesse che il soggetto da tutelare ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Le violazioni, in particolare, possono consistere non solo in illeciti civili, penali, amministrativi o contabili, ma anche:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE (v. Allegato 1, D.Lgs. 24/2023) e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE:
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea. Invece, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). Inoltre, restano escluse dalla normativa:
- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente

sovraordinate;

- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni whistleblowing affidabili all'organismo di vigilanza

Le indicazioni di Confindustria per gestire la riforma

G. Ne.

Chiarimenti sulla gestione delle segnalazioni, valorizzazione del ruolo dell'organismo di vigilanza (Odv), puntualizzazione sulle segnalazioni anonime, indicazioni sulle procedure da seguire nelle holding.

Da Confindustria arriva la Guida operativa per le imprese sul nuovo stadio del whistleblowing, dopo l'entrata in vigore della riforma che ha coinvolto soprattutto le aziende private.

Così Confindustria osserva, che se l'impresa decide di affidare la gestione del canale di segnalazione interno a una persona fisica già presente all'interno della sua organizzazione, il ruolo potrà essere ricoperto dal responsabile anticorruzione, oppure dai responsabili delle funzioni di Internal audit o compliance.

La scelta di affidare ai responsabili delle funzioni di controllo il ruolo di gestori delle segnalazioni soddisfa sicuramente, sottolinea la Guida, il requisito di autonomia richiesto dalla normativa in virtù della loro maggiore indipendenza organizzativa.

Tuttavia, nel caso di medie e piccole imprese nelle quali le funzioni di internal audit e compliance non sono presenti, si potrebbe affidare il ruolo di gestore della segnalazione a una figura priva di mansioni operative, in modo da rispettare il criterio di autonomia previsto dalla normativa.

Inoltre, nelle imprese dotate di modello organizzativo 231 e con organismo di vigilanza (monocratico o collegiale), si può valutare di affidare a quest'ultimo, come ulteriore incarico, formalizzandolo, il ruolo di gestore delle segnalazioni, considerato il fatto che l'Odv già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che la disciplina del whistleblowing è parte integrante del modello organizzativo 231, sulla cui osservanza l'Odv è chiamato a vigilare.

L'Odv è dotato, infatti, di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; profilo che gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti da dare alle segnalazioni.

Nel caso, invece, di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'Anac, «si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Indicazioni operative alle imprese in un documento Cndcec sul dlgs 231

Whistleblowing con pec

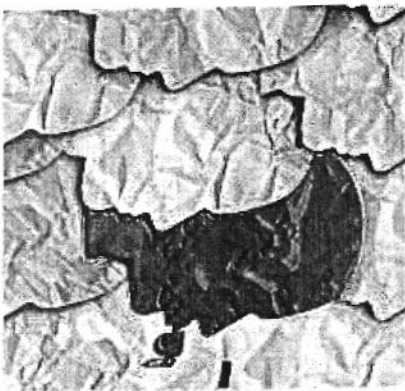
Email ai sindacati prima di attivare il canale

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

Una pec ai sindacati prima dell'attivazione del canale aziendale per il whistleblowing.

È l'indicazione operativa per le imprese suggerita dal documento di ricerca intitolato "Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul dlgs 231/2001", pubblicato dal Consiglio nazionale dei commercialisti. Il documento, indirizzato prevalentemente al settore privato, illustra le novità apportate dal dlgs 24/2023 e prende posizione contro l'opportunità di individuare l'Organismo di vigilanza (Odv) quale gestore delle segnalazioni e di includere lo stesso Odv tra i soggetti abilitati alla segnalazione riservata di illeciti. Ma vediamo di illustrare i tre profili.

Sindacati. In base all'articolo 4, comma 1, del dlgs 24/2023, i canali di segnalazione interna devono essere predisposti e attivati, anche dai soggetti del settore privato, "sentite le rappresentanze o le



Segnalazioni sottratte all'Odv

organizzazioni sindacali" comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di altre indicazioni, il Documento in esame suggerisce di comunicare formalmente di comunicare formalmente, anche a mezzo Pec, alle associazioni sindacali la notizia dell'attivazione del canale interno per la trasmissione e gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, allegando il regolamento interno/procedura da adottare a in-

dicando un termine entro il quale i rappresentanti delle associazioni possono richiedere eventuali chiarimenti o incontri. Decorso tale termine, si può procedere all'approvazione del regolamento/procedura riguardante l'attivazione del canale. Nel Documento si trova un fac simile della comunicazione ai sindacati.

Odv. Per il settore privato, ricordano i commercialisti, la scelta del soggetto a cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa a ciascun ente. Se tra i possibili gestori, l'Anac (che ha stilato apposite linee guida), cita, a titolo esemplificativo, anche l'Organismo di vigilanza ex dlgs 231/2001, i commercialisti considerano problematica questa scelta. Ciò soprattutto perché il ventaglio delle violazioni oggetto di segnalazione whistleblowing è molto più ampio di quello "secondario" di siste-

ma 231". Non a caso, rilevano i commercialisti, il legislatore ipotizza l'istituzione di un ufficio ad hoc oppure, in alternativa, l'affidamento del canale ad un soggetto esterno con personale specificamente formato. Sempre sull'Odv si segnala un'altra parte del documento, nella quale ci si chiede se l'Odv possa assumere il ruolo di whistleblower e se, quindi, possa effettuare una segnalazione di illeciti. Anche qui i commercialisti prendono le distanze dall'Anac e giudicano inopportuna l'inclusione dell'Odv, i cui doveri e poteri sono interamente già disciplinati dal dlgs 231/2001. Secondo il documento, infine, non può nemmeno ipotizzarsi che i componenti dell'Odv possano sentite la necessità di tutelarsi con segnalazioni riservate, per porre rimedio ad eventuali remore o timidezze: in tal caso, sostiene il documento, ci si troverebbe di fronte ad un organo di vigilanza non adeguato allo svolgimento delle funzioni per le quali è nominato.

di segnalazione riservata

OK ADM
ITS Academy
Il rilancio
al traguardo

Il rilancio degli ITS Academy si avvicina al traguardo. La commissione Cultura della camera ha infatti espresso nella seduta ieri parere favorevole sullo schema di decreto ministeriale del Governo che contiene disposizioni sulle aree tecnologiche, le figure professionali nazionali di riferimento degli ITS Academy e gli standard minimi delle competenze. Queste scuole ad alta specializzazione tecnologica post diploma consentono di acquisire il titolo di tecnico superiore e hanno un'offerta formativa, disciplinata con legge 99/2022, che ha l'intento di assicurare una specializzazione tecnica in sinergia con il mondo imprenditoriale. Lo schema aggiornerà in particolare le aree tecnologiche collegate a questi percorsi formativi di eccellenza. Nello specifico, tenendo conto dei fabbisogni formativi che provengono

QUOTIDIANI DEL SOLE 24 ORE

Report di sostenibilità, per le imprese la sfida della revisione completa

 Il Sole 24 Ore | 30 ottobre 2023 | NORME E TRIBUTI | p. 23 | di Paola Zambon, Sara Pelucchi

Gli articoli in pagina affrontano alcuni temi trattati nella sessione di Master Telefisco del 18 ottobre. La direttiva europea sul report di sostenibilità (CsrD) prevede l'aggiornamento della normativa entrata in vigore in Italia con il Dlgs 254/2016. Il riferimento al concetto di catena di fornitura (supply chain) porta "di fatto" le Pmi, ancorché non obbligate alla rendicontazione, a confrontarsi, nel rispetto del principio di proporzionalità, con richieste di "misurazione" provenienti da organizzazioni presenti a monte e a valle della filiera. Il focus sulla catena di fornitura è contenuto inoltre nella proposta di Corporate sustainability due diligence directive (Csddd) che, al fine di limitare i danni arrecati all'ambiente e ai diritti umani, richiederà agli amministratori maggiore trasparenza sui processi delle imprese, con attenzione alla filiera di appartenenza. Ciò porterà a un affinamento delle procedure di selezione dei soggetti con cui le imprese entreranno in rapporti commerciali. Anche il mondo finanziario, tenuto a mappare la sostenibilità delle imprese presenti nel proprio portafoglio clienti, spinge per ottenere informazioni affidabili sulla loro progettualità sostenibile. L'anima di questi provvedimenti è da ricercarsi nella necessità di legare la generazione di valore nel lungo periodo (determinata con approccio *forward-looking*) allo sviluppo di processi – assetti – adeguati e responsabili, in grado di essere misurati con standard confrontabili (standard europei di rendicontazione di sostenibilità – Esrs), per supportare le scelte strategiche degli imprenditori verso la continuità delle attività d'impresa. **Affidabilità delle informazioni** La CsrD, che sarà adottata dai Paesi Ue entro il 6 luglio 2024, prevede l'inclusione delle informazioni di sostenibilità nella relazione sulla gestione, con trasmissione in formato Xbrl. Il revisore sarà chiamato a esprimersi su questa informativa, con graduale passaggio da una revisione limitata ("limited assurance") a una completa ("reasonable assurance"), come previsto oggi per il bilancio d'esercizio. **Opportunità e sinergie** La sfida per i professionisti e le imprese è andare oltre la compliance, pianificando e sviluppando le attività d'impresa e la rendicontazione di impatti, rischi e opportunità connessi, senza cadere nella trappola del "green washing" o del "social washing", cioè la diffusione di notizie non veritiere. L'evoluzione prospettata per le imprese rappresenta indubbiamente un'opportunità per le diverse categorie professionali che possono vivere da protagoniste questo momento di cambiamento, attraverso un necessario ampliamento delle competenze e la costruzione di fruttuose sinergie. © RIPRODUZIONE RISERVATA

DOMANDE
&
RISPOSTE

Pubblichiamo le risposte ad alcuni dei quesiti posti dai partecipanti nel corso della sessione di Master Telefisco del 18 ottobre. 1 Una società che ancora non applica gli standard Ias/lfrs può applicare gli lfrs S? Secondo le previsioni dell'lfrs S1, paragrafo 8, le società che predispongono il bilancio utilizzando differenti standard rispetto ai principi contabili internazionali possono sin da subito usare gli lfrs sulla sostenibilità. 2 Per predisporre il rendiconto sulla sostenibilità sono previsti dei modelli da utilizzare secondo il settore di attività? Sia i Sasb che i Gri prevedono specifici modelli o standard di settore per agevolare la predisposizione del report. Gli lfrs S li prevedono con riferimento al clima, contemplato dall'lfrs S2, mentre siamo in attesa di quelli degli Esrs. Gli altri standard, tranne alcune minime eccezioni, non li prevedono. 3 Quali sono gli standard storicamente utilizzati per la rendicontazione di sostenibilità? Gli standard più utilizzati a livello globale sono gli standard Gri, predisposti per analizzare gli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, derivanti dall'attività di impresa sull'ambiente e sui diritti umani, secondo un approccio di materialità di impatto (approccio inside-out). Sono invece orientati alla definizione della materialità finanziaria (approccio outside-in) gli standard Issb © RIPRODUZIONE RISERVATA



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE DEI RISCHI

Organismo di Vigilanza e gestione del whistleblowing

Dal 15.07.2023, sono entrate in vigore le nuove norme in materia di whistleblowing per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di almeno 250. A partire dal 17.12.2023, tuttavia, il novero delle aziende incrementerà significativamente, in quanto l'obbligo sarà esteso anche ai soggetti giuridici privati che impieghino 50 o più addetti. Il D.Lgs. n. 24/2023 amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni. I soggetti che rientrano nell'ambito applicativo delle nuove norme dovranno predisporre non soltanto canali interni di veicolazione delle informazioni, ma, soprattutto, che questi garantiscano adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità dei segnalanti, attraverso piattaforme informatiche. Con l'entra in vigore delle nuove norme gli Enti privati dovranno rivedere i propri processi interni e, per le società che già hanno un Modello 231, l'Organismo di Vigilanza ben può adempiere alla funzione di recettore e gestore anche delle segnalazioni di violazione del diritto, in quanto tali condotte possono risultare strumentali o prodromiche a violazioni del Modello o della legge penale. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza dovrebbe già disporre delle competenze necessarie a processare una segnalazione, e gode dei caratteri di terzietà che coincidono con l'esigenza di gestione ottimale di una segnalazione.

WHISTLEBLOWING

- Con il termine whistleblowing si intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.
- Con la Legge n. 179/2017 il whistleblowing è entrato nella disciplina del D.Lgs. 231/01. Tale provvedimento ha introdotto all'art. 6 il c. 2-bis, che prevede un ulteriore requisito di idoneità del Modello Organizzativo.
- La norma indica che il Modello debba mettere a disposizione dei dipendenti all'interno dell'azienda canali per effettuare segnalazioni circa condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni dei precetti stabiliti dal Modello stesso.
- L'assenza di un efficace sistema di segnalazione all'interno dell'organizzazione priva il Modello Organizzativo di idoneità preventiva.

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

- La normativa prevede che almeno uno dei canali di segnalazione approntati debba risultare idoneo a garantire la riservatezza del soggetto autore della segnalazione.
- Il legislatore si è poi premurato di definire un sistema di protezione del segnalante, vietando fermamente ogni forma di condotta ritorsiva nei confronti dello stesso (segnalazione all'Ispettorato del Lavoro; nullità del licenziamento ritorsivo; sanzioni disciplinari a carico di chi violi le misure di tutela del segnalatore).
- Pertanto, in capo all'organizzazione dotata di un Modello Organizzativo 231 è istituita, una serie di obblighi che, debbono essere adempiuti, pena la perdita di idoneità e l'inefficacia dell'intero sistema di prevenzione degli illeciti-presupposto predisposto dal Modello, con conseguente impossibilità di raggiungere una prova liberatoria.

È indispensabile che l'Ente si doti di un sistema telematico di segnalazione, implementato nella rete intranet aziendale ovvero presso il sito internet della società.

L'accesso al sistema di segnalazione deve essere appannaggio dei soli soggetti autorizzati, sicché solo a questi ultimi devono essere fornite le credenziali d'accesso.

- Allo stesso tempo, si può adottare un secondo canale di segnalazione in forma di un indirizzo e-mail che faccia capo all'Organismo di Vigilanza nominato.
- Per le società con un elevato numero di dipendenti è auspicabile, a fini di accessibilità, che il portale adibito all'inoltro della segnalazione metta a disposizione formulari in lingua italiana e nelle lingue parlate nei mercati dove opera l'azienda, in modo da abbattere eventuali barriere linguistiche.

ODV E SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

- Il D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 in materia di tutela dei segnalanti nell'art. 4, c. 2, prescrive che "la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato".
- Formulazione meglio articolata e completa rispetto a quella contenuta nella Legge 179/2017, in vigore fino al 14.07.2023, che si limitava a prescrivere l'istituzione di "uno o più canali" per l'inoltro delle segnalazioni, garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante ma senza nulla specificare in merito al soggetto cui affidare ricezione e gestione delle segnalazioni.

Con il passaggio dalla precedente alla nuova normativa, chi assume il ruolo di "gestore" è chiamato a osservare una serie di adempimenti operativi (art. 5 D.Lgs. 24/2023) che rendono il canale interno di segnalazione conforme alla disciplina, in assenza dei quali potrebbe risultare inidoneo alla sua funzione con possibili esiti negativi per l'Ente, per esempio l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie.

Le Linee guida di ANAC, confermando che la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è comunque rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun Ente, tra i soggetti cui è possibile affidarlo indicano anche l'Organismo di Vigilanza 231.

CRITICITÀ RAVVISABILI NELLA SCELTA DELL'ODV

- Negli Enti dotati di Modello Organizzativo 231 il ruolo di gestore delle segnalazioni di whistleblowing può essere affidato direttamente all'Organismo di Vigilanza (OdV), considerato che si trova già nella posizione di destinatario di flussi informativi; tuttavia, tale scelta non è priva di controindicazioni, considerato che:
 1. l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 riconosce all'OdV solo funzioni di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento, non gli riconosce poteri o facoltà di natura gestoria, pur avendo autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 2. le segnalazioni di whistleblowing potrebbero riguardare situazioni che esulano dal perimetro di competenze dell'OdV e richiedere interventi di natura gestionale tali da comprometterne i requisiti di autonomia e indipendenza. Si pensi a possibili segnalazioni riguardanti atti di indirizzo dell'Ente da parte del suo organo amministrativo, che potrebbero trasformare l'OdV in una specie di supervisore di questi qualora dovesse intervenire, funzione che il D.Lgs. 231/2001 non prevede;
 3. in più occasioni la giurisprudenza di legittimità si è espressa in merito alla necessaria autonomia e indipendenza dell'OdV, si ricorda, per esempio, l'affermazione secondo cui l'Organismo di Vigilanza non può avere connotazioni di tipo gestorio, che ne minerebbero inevitabilmente la stessa autonomia. Ad esso spettano, piuttosto, compiti di controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul rispetto di esse nell'ambito del Modello.
- **La norma prescrive che il ruolo di gestore, oltre che a una persona, possa essere affidato a un "ufficio interno autonomo dedicato"; ferme restando tutte le garanzie normativamente imposte, nulla vieta che l'Ente opti per costituire un gruppo di lavoro (ufficio) formato da personale interno e dall'OdV, una sorta di "comitato gestore delle segnalazioni". Così come la scelta potrebbe ricadere su un soggetto esterno, ma in tale ipotesi saranno da valutare i costi che questa comporta.**
- Vale sottolineare, infine, che la novella normativa non elimina o esclude la figura dell'OdV, il quale, con le garanzie del caso, deve essere tenuto costantemente informato circa le segnalazioni ricevute, anche se non attinenti al Sistema 231.

Schema di gestione del sistema di segnalazione

