

Il Cndcec si affianca alle aziende nell'adeguamento alla disciplina sul whistleblowing

Modelli 231 da passare ai raggi X

Aggiornamento su più vie: dalle segnalazioni alle sanzioni

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE E
GIULIA MARIA MENTASTI

Sui modelli 231 urge un triplice aggiornamento per adeguarsi agli obblighi legati alla disciplina sul whistleblowing. È quanto raccomandato dal documento "Nuova disciplina del Whistleblowing e impatto sul dlgs 231/2001", pubblicato dal Consiglio nazionale dei commercialisti e degli esperti contabili (Cndcec), e che offre indicazioni alle aziende private per rendersi compliant al dlgs 24/2023. Si tratta, cioè, di quella normativa che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è volta a proteggere coloro che siano venuti a conoscenza, nell'ambito della propria attività lavorativa, di illeciti e violazioni, e ne diano segnalazione attraverso i diversi canali che il legislatore ha previsto. Tra i vari temi, il documento si sofferma proprio sugli effetti della nuova disciplina sui modelli organizzativi 231 e sui relativi aspetti operativi, illustrando i plurimi piani su cui l'adeguamento del modello 231 deve operare: la verifica di adeguatezza del canale interno di segnalazione; l'adozione (o l'aggiornamento, ove esistente) del regolamento interno/procedura di whistleblowing; e l'introduzione nel sistema disciplinare, quale parte integrante del modello, di sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina.

Il documento. Il Cndcec apre il lavoro evidenziando come la recente normativa, indirizzata a proteggere i cosiddetti whistleblower, ha l'obiettivo di incentivare le segnalazioni al fine di tutelare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente, in particolare prevedendo, tra obblighi e tutele, l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni. Ciò premesso, nel ripercorrere il dettato normativo, il documento ricorda come l'art. 4, co. 1, dlgs 24/2023 imponga ai soggetti del settore pubblico e a quelli del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, di attivare propri canali di segnalazione; al contempo, anche i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 6, co. 1, lett. a), del dlgs 231/2001 devono prevedere i canali di segnalazione interna. Lo studio del Cndcec si interroga se la formulazione della norma possa lasciare intendere che, all'interno dei soggetti del settore privato, debba essere istituito un doppio canale, uno per le

Gli obblighi whistleblowing	
Destinatari	Società che, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> • hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati • hanno adottato modelli organizzativi ai sensi del dlgs 231/2001 • operano nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell'ambiente e della sicurezza dei trasporti
Attivazione dei canali di segnalazione	I suddetti destinatari: <ul style="list-style-type: none"> • se hanno adottato un modello 231, istituiscono un solo canale di segnalazione conforme all'art. 6, co. 2-bis, dlgs 231/2001 • se non hanno adottato un modello 231, attivano il canale di segnalazione ai sensi del dlgs 24/2023 • NO istituzione di un doppio canale (uno per le segnalazioni relative al whistleblowing e uno per quelle previste dal dlgs 231/2001)
Adeguamento del modello 231	L'adeguamento del modello "231" comporta: <ul style="list-style-type: none"> • la verifica di adeguatezza del canale interno di segnalazione • l'adozione (o l'aggiornamento, ove esistente) del regolamento interno/procedura di whistleblowing • l'introduzione nel sistema disciplinare, quale parte integrante del modello, di sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina

segnalazioni relative al whistleblowing e uno per quelle previste dal dlgs 231/2001. Tuttavia, si prosegue, le modifiche apportate dal dlgs 24/2023 al comma 2-bis dell'art. 6 del dlgs 231/2001 sembrano riportare in equilibrio il sistema, in quanto il nuovo testo prevede testualmente che "i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (Ue) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)". In più, sono soppressi i commi 2-ter e 2-quater del medesimo art. 6, in quanto l'ampio richiamo al Decreto whistleblowing assorbe anche le misure poste a tutela del segnalante dalle norme abrogate. In via interpretativa, alla luce delle nuove disposizioni, il Cndcec ritiene dunque che i soggetti del settore privato si trovano davanti alla seguente situazione: 1) se hanno adottato un modello ex dlgs 231/2001, istituiscono un solo canale di segnalazione conforme all'art. 6, co. 2-bis, dlgs 231/2001; 2) se non hanno adottato un modello 231, attivano il canale di segnalazione ai sensi del dlgs 24/2023. A conferma, vengono riprese anche le indicazioni dell'Anac, che, al riguardo, prevedono la definizione dei canali all'interno del mo-

dello 231 o con atto organizzativo cui il modello stesso rinvia, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

L'ampliamento dei destinatari. Il documento richiama inoltre le soglie numeriche individuate dal legislatore ai fini dell'insorgere dell'obbligo di attivazione del canale, evidenziando come la platea dei soggetti del settore privato obbligati all'istituzione del canale di segnalazione risulta oltremodo allargata, in quanto ricomprende tutte le società e gli altri enti che, alternativamente: hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; non hanno raggiunto la predetta soglia dimensionale, ma rientrano tra quelli obbligati al rispetto della normativa in materia di mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo nonché impiegati in altri settori elencati dal legislatore; rientrano nell'ambito di applicazione del dlgs 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se hanno meno di 50 lavoratori. Ampliamento che, evidenzia il Cndcec, preoccupa non poco le associazioni rappresentative del mondo imprenditoriale, tant'è che all'indomani dell'approvazione dello schema di decreto whistleblowing sono state espresse for-

ti perplessità in merito all'inclusione delle imprese con meno di 50 dipendenti dotate di modello 231.

L'adeguamento dei modelli organizzativi e l'adeguatezza dei canali. Tutto ciò illustrato, il Cndcec fornisce un'utile ricostruzione degli adempimenti richiesti alle aziende dotate di modelli 231. Per gli enti e le società già dotati di modello ex dlgs 231/2001, l'adeguamento comporta in primis la verifica di adeguatezza del canale interno di segnalazione rispetto alle disposizioni del dlgs 24/2023. Il canale deve prevedere la possibilità di effettuare la segnalazione in forma scritta e orale, garantendo in entrambi i casi un elevato livello di sicurezza e garanzia di riservatezza. Sul punto, viene evidenziato come le linee guida Anac ritengono inadeguata la mail ordinaria e la Pec, mentre richiamano espressamente l'utilizzo di piattaforme informatiche. Il Cndcec osserva come tale soluzione, ancorché comprensibile, di fatto "spinge" anche le società di minori dimensioni verso l'utilizzo di piattaforme informatiche, sicuramente più onerose della Pec e della posta ordinaria. Sempre con riferimento alla segnalazione in forma scritta, si sottolinea altresì come le linee guida si soffermano anche sull'eventuale utilizzo di canali e tecniche tradizionali, ritenendo in tal caso

opportuno, in ragione della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, che la stessa venga inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante insieme a copia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare dalla stessa i dati identificativi del segnalante. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione. Quest'ultima è poi oggetto di protocollazione riservata a cura del gestore, anche mediante autonomo registro. Il Cndcec ricorda come l'indicazione fornita da Anac rievoca i meccanismi previsti in passato per le procedure di gara a evidenza pubblica; ciò detto, nel caso di specie, si osserva come potrebbe risultare superfluo inserire in una terza busta chiusa l'identità del segnalante, essendo il destinatario della segnalazione in ogni caso tenuto alla riservatezza.

L'adozione della procedura e la integrazione del sistema disciplinare. Ancora, l'adeguamento comporta l'adozione (o l'aggiornamento, ove esistente) del regolamento interno/procedura di whistleblowing. A titolo esemplificativo, il Cndcec ricorda la definizione nella procedura, oltre ai destinatari, all'oggetto e al contenuto della segnalazione, delle caratteristiche del canale interno di segnalazione, con l'elencazione tassativa delle ipotesi (residuali) di utilizzo di quello esterno; inoltre, devono essere descritte le forme di tutela della riservatezza e protezione dalle ritorsioni, nonché la responsabilità del whistleblower. Infine, sono disciplinati i flussi informativi interni e le modalità di conservazione documentale nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Da ultimo, le società dotate di modelli 231 non possono trascurare la necessaria introduzione nel sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del suddetto modello, di sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina. L'adozione della procedura di whistleblowing deve essere formalmente comunicata ai dipendenti. Le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno devono essere rese accessibili anche alle altre persone legittimate a presentare segnalazioni, per esempio mediante affissione in bacheca, pubblicazione in una sezione apposita del sito web della società/ente, ecc. Infine, è necessario che l'adeguamento del modello 231 e della procedura siano oggetto di attività formative specifiche.