

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

ADDENDUM

ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023

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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Publicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63

E-work Holding S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 – Addendum ex d.lgs. n. 24/2023

DISCIPLINA DEL c.d. *WHISTLEBLOWING*: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.....	2
2. Definizione della segnalazione e soggetti legittimati a presentare segnalazioni.....	2
3. L'oggetto delle segnalazioni	3
4. Canali di segnalazione	5
5. I canali di segnalazione interni di E-work Holding S.r.l.	5
6. Il canale di segnalazione esterna ANAC.....	6
7. Sistema disciplinare	6

1. Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "D.Lgs. 24/2023"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*" (cd. *disciplina whistleblowing*).

Gli obiettivi della direttiva europea sono:

- stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno;
- perseguire il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il D.Lgs. 24/2023 racchiude in un unico testo normativo, per il settore pubblico e per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento. Inoltre, apporta sostanziali modifiche alla disciplina nazionale previgente, in particolare:

- abroga l'art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 3 del D.Lgs. 179/2017;
- modifica l'**art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/2001**, che oggi così dispone "*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).*

Il quadro regolatorio di riferimento è stato completato con le "Linee Guida ANAC", adottate con delibera del 12 luglio 2023 e la "Guida operativa per gli enti privati sulla nuova disciplina whistleblowing" pubblicata da Confindustria nell'ottobre 2023.

Per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 (art. 24 D.Lgs. 24/2023).

2. Definizione della segnalazione e soggetti legittimati a presentare segnalazioni

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte

volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il D.Lgs. 24/2023 e le Linee Guida sopra richiamate, occorre fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Conseguentemente, i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione sono:

- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza e gli azionisti di E-work Holding;
- i dipendenti di E-work Holding anche somministrati presso aziende clienti;
- i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti e i lavoratori autonomi che svolgono o prestano la propria attività lavorativa presso E-work Holding;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso E-work Holding;
- partner, clienti, fornitori più in generale, chiunque sia in relazione di interessi con E-work Holding.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- a) la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- c) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha compiuto i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

3. L'oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni possono avere a oggetto le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, riepilogate di seguito¹:

A. Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite.

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. 231/2001, anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite

¹ Tale elencazione è ripresa dalle Linee Guida ANAC e dalla Guida operativa Confindustria.

B. Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa.

In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese 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 imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

La disciplina relativa alla tipologia di segnalazione varia in base alle dimensioni e alla natura pubblica o privata del soggetto di appartenenza del segnalante. In particolare, nel settore privato operano diversi regimi:

- negli enti privati che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- negli enti privati che hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:
 - o avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
 - o avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

- negli enti privati che hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

4. Canali di segnalazione

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 24/2023, gli enti privati, rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina *whistleblowing*, sono obbligati ad attivare canali di segnalazione interni adeguati, che presentino i requisiti richiesti dalla normativa, nonché prevedere divieti di ritorsione e l'applicazione di un sistema disciplinare in caso di violazione della normativa.

In particolare, quanto ai canali di segnalazione, si distinguono tre fattispecie:

1. la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
2. la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC;
3. la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

5. I canali di segnalazione interni di E-work Holding S.r.l.

In osservanza del dettato normativo sopra richiamato, E-work Holding ha definito le modalità per tutelare i dipendenti, i collaboratori e/o comunque le persone in genere che presentano segnalazioni inerenti a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di E-work Holding medesima, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Nello specifico, E-work Holding ha adottato una **procedura per la gestione delle segnalazioni** che costituisce parte integrante del presente Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 e alla quale si rimanda integralmente.

In particolare, al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, la **procedura per la gestione delle segnalazioni** prevede che **le segnalazioni possano essere effettuate in forma scritta**, con modalità informatiche o analogiche, oppure in **forma orale**.

- Le segnalazioni in forma orale possono essere effettuate su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Responsabile Whistleblowing fissato entro un termine ragionevole.
- Le segnalazioni in forma scritta possono essere presentate:
 - con modalità informatiche possono essere effettuate avvalendosi della Piattaforma accessibile al sito web: <https://segnalazioni.e-workspa.it>
 - a mezzo dell'ordinario servizio postale, in carta libera da indirizzare all'indirizzo della Società, all'attenzione del Responsabile Whistleblowing, con chiaramente indicata la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING".

La procedura per la gestione delle segnalazioni adottata da E-work Holding disciplina inoltre:

- le modalità di trattamento e gestione della segnalazione da parte dei destinatari incaricati della ricezione con particolare riguardo al rispetto dei doveri di riservatezza sull'identità del segnalante, sul contenuto della segnalazione e relativa documentazione o altre informazioni in esso contenute;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un soggetto esterno, che si caratterizza per autonomia, indipendenza e professionalità, che ha assunto l'incarico di "**Responsabile Whistleblowing**" (anche c.d. RW).

6. Il canale di segnalazione esterna ANAC

L'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In attuazione del potere/dovere a essa attribuito, l'ANAC, ha disciplinato, nelle proprie Linee Guida e nell'apposito Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto

7. Sistema disciplinare

Ad integrazione del sistema disciplinare previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da E-work Holding, si precisa che costituisce violazione della disciplina whistleblowing e conseguentemente del Modello Organizzativo 231:

- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla normativa;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni disciplinari comminabili sono quelle previste dal contratto collettivo di riferimento e possono consistere in:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa di importo variabile fino al numero massimo di ore di retribuzione previsto dal CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al numero massimo di giorni previsto dal CCNL;
- licenziamento disciplinare (con o senza preavviso).

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, l'ANAC può applicare, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile² abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981.

Per maggiori dettagli sull'iter dei singoli procedimenti sanzionatori, si rinvia all'apposito Regolamento sanzionatorio ANAC.

² Al riguardo, si segnala che l'ANAC, nelle proprie Linee Guida; prevede che *“Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)”*.