

# **Linee Guida per la realizzazione di un Modello organizzativo e gestionale conforme al D.lgs. 231/01 nel Settore Fonderia**

*Gualtiero Corelli – Patrizia Stona*



# SOMMARIO

1. Il D. Lgs. 231/01: il «risk based approach»
2. Il D.Lgs. 231/01: i reati presupposto, le sanzioni, i Modelli
3. Il Codice Etico, i protocolli, le procedure interne, il DVR
4. Focus: Qualità del Modello Organizzativo
5. Focus: Sicurezza - Deleghe
6. Focus: Normativa *Whistleblowing*





# **II D.LGS. 231/01: IL «RISK BASED APPROACH»**





# Il «risk based approach»

Treccani definisce il rischio come:

**l'«eventualità di subire un danno connessa a circostanze più o meno prevedibili».**

F.H. Knight ha definito il rischio come un **«evento con distribuzione probabilistica conosciuta nei suoi parametri»** (Risk, Uncertainty, and Profit, Boston, 1921).

A partire da questa definizione, la letteratura economica ha sviluppato il concetto di **«utilità attesa»**, secondo cui ogni individuo agisce in maniera razionale, calcolando le possibili conseguenze degli scenari di rischio e mettendo in pratica il corso di azioni che garantisce il migliore risultato preventivo



# Il «risk based approach»

Quindi, **la conoscenza** dei rischi che corre l'azienda, consente di prevenirli attraverso dei correttivi (= **presidi**).

I correttivi difficilmente eliminano il rischio, più spesso lo mitigano, rendendo **il rischio accettabile**.

I controlli servono a verificare che i presidi siano realmente attuati al fine di mantenere il rischio entro il limite accettabile.



# Il «risk based approach»

Chi decide qual è il livello di rischio accettabile per un'azienda?

## Il Cda

che assume la decisione in modo informato nella misura in cui ha potuto valutare i rischi intrinseci alla propria attività.



# Il «risk based approach»

Tipica declinazione del risk based approach è costituito dall'art. 2086 comma 2 c.c.:

«L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il **dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato** alla natura e alle dimensioni dell'impresa, **anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale**, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale».



# Il «risk based approach»

I Modelli organizzativi vengono adottati dopo **un'analisi dei rischi**, relativa alla possibilità che si realizzino in azienda alcuni specifici reati elencati dal D.Lgs 231/01.

La normativa nasce in attuazione della **Convezione dell'OCSE del 17 dicembre 1997** sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

La Convenzione chiede agli Stati aderenti di combattere la corruzione internazionale considerando reato, **per le persone fisiche e giuridiche**, il fatto di corrompere funzionari stranieri per ottenere indebiti vantaggi nel commercio internazionale.





# Il «risk based approach»

Si era capito che la maggior parte degli illeciti veniva commesso **all'interno delle società**.

La giurisprudenza comprese, in tempi non sospetti, che le persone fisiche – che di fatto commettevano l'illecito – non perseguivano il proprio interesse, bensì riconducevano uno specifico vantaggio allo stesso ente. **Veniva alterato, in questo modo, il libero gioco della concorrenza del mercato e i benefici che ne derivavano da queste violazioni producevano degli effetti anche in capo ai consumatori.**



# Il «risk based approach»

Ma allora, **QUALE RISCHIO** vuole ridurre il D.Lgs 231/01?

## Tipici rischi della società:

- perdere clientela,
- non incassare i crediti,
- non riuscire ad ottenere prestiti bancari,
- subire il furto delle proprietà intellettuali,
- ricevere sanzioni,
- subire un danno di immagine....



# Il «risk based approach»

Il **D.lgs. 231/01** commina sanzioni alle società tra cui anche la pubblicazione della condanna sui principali giornali

## MA

Le sanzioni sono una conseguenza della violazione della legge.

Il **rischio** che deve essere presidiato secondo il D.Lgs 231/01 è **che l'azienda si approfitti della sua posizione per alterare la competitività del mercato** (corruzione, riciclaggio, violazione delle proprietà intellettuali altrui, caporalato, indebiti risparmi in tema di sicurezza dei lavoratori e tutela dell'ambiente,...)



# Il «risk based approach»

Si chiede quindi all'azienda di

## **AGIRE IN MODO ETICO**

avendo a cuore la soddisfazione degli interessi legittimi dei propri stakeholder, i quali, soddisfatti dell'operato, concorrono al suo sviluppo economico.



# Il D. Lgs. 231/01: I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI





# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

## PRIMA DEL D.LGS 231/01

In caso di reato che comportava un vantaggio per l'Ente, **la responsabilità** penale era riferita **solo alle persone fisiche che avevano agito** e non all'Ente stesso.

## DOPO IL D.LGS 231/01

In caso di reato che comporta un vantaggio per l'Ente, **alla responsabilità** in capo alle persone fisiche che hanno agito **si affianca** una nuova forma di **responsabilità a carico dell'Ente.**



# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

**1. SANZIONI PECUNIARIE** da € 26 mila fino a € 1,5 milioni;

**2. SANZIONI INTERDITTIVE** da 3 mesi a 2 anni se la Società ha realizzato profitti significativi e per reati reiterati.

La sanzione può tradursi in:

- i) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- iii) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi
- v) divieto di pubblicizzare beni o servizi.



# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

**3. PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA** su un quotidiano a tiratura nazionale su richiesta dal magistrato

**4. CONFISCA/CONFISCA PER EQUIVALENTE** del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente

**5. COMMISSARIAMENTO GIUDIZIALE** disposto in luogo delle sanzioni interdittive nei casi in cui: i) la Società svolga un servizio pubblico o di pubblica necessità ii) la sanzione interdittiva possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione





# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

## PER EVITARE LE SANZIONI DEVO DIMOSTRARE:

1. di aver adottato ed efficacemente attuato un **Modello Organizzativo idoneo** a prevenire il reato
2. di aver nominato un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
3. che il soggetto che ha agito ha **eluso fraudolentemente** le procedure operative e di controllo previste dal Modello
4. che **la vigilanza** esercitata dall'OdV **non è stata omessa o insufficiente**



# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

## ELENCO REATI PRESUPPOSTO

aggiornato al 10 ottobre 2023

- **Art. 24** *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*
- **Art. 24-bis** *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*
- **Art. 24-ter** *Delitti di criminalità organizzata*
- **Art. 25** *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio*
- **Art. 25-bis** *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
- **Art. 25-bis.1** *Delitti contro l'industria e il commercio*
- **Art. 25-ter** *Reati societari*
- **Art. 25-quater** *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*
- **Art. 25- quater.1** *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- **Art. 25- quinquies** *Delitti contro la personalità individuale*
- **Art. 25-sexies** *Reati di abuso di mercato - Art. 187- quinquies TUF Altre fattispecie in materia di abusi di mercato*
- **Art. 25-septies** *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*



# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

## ELENCO REATI PRESUPPOSTO

aggiornato al 10 ottobre 2023

- **Art. 25-octies** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- **Art. 25-octies.1** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- **Art. 25-octies.1**, comma 2 Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- **Art. 25-novies** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- **Art. 25-decies** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- **Art. 25- undecies** Reati ambientali
- **Art. 25- duodecies** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- **Art. 25- terdecies** Razzismo e xenofobia
- **Art. 25- quaterdecis** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- **Art. 25- quinquedecies** Reati Tributari
- **Art. 25- sexiesdecies** Contrabbando
- **Art. 25- septiesdecies** Delitti contro il patrimonio culturale
- **Art. 25- duodevicies** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- Art. 12, L. n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- L. n. 146/2006 Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]



# Il D. Lgs. 231/01: i reati presupposto e le sanzioni

## RICAPITOLANDO

**Responsabilità amministrativa**

**Reati presupposto**

**Interesse o vantaggio**

**Sanzioni per la società**

**Modello Organizzativo**

**Organismo di Vigilanza**

# L'organismo di vigilanza



## COMPITI

- ❑ Vigila sul **funzionamento** del Modello Organizzativo
- ❑ Formula proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali **aggiornamenti e adeguamenti del Modello**.
- ❑ Formula proposte alle funzioni aziendali interessate, per eventuali **modifiche delle procedure di attuazione del Modello**.
- ❑ Vigila **sull'osservanza del Modello** da parte di tutti i Destinatari attraverso controlli anche a sorpresa.
- ❑ Svolge, o provvedere a far svolgere, **accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute**.
- ❑ Redige con cadenza semestrale una **relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale** con la sintesi delle attività svolte, l'indicazione di eventuali problematiche riscontrate, un resoconto delle segnalazioni ricevute e la presentazione del piano di lavoro programmato per l'anno successivo.

## POTERI

- ❑ Stabilire i **flussi informativi** che deve periodicamente ricevere dai responsabili dei processi aziendali identificati a rischio reato.
- ❑ **Chiedere informazioni e documenti** in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello
- ❑ **Accedere a tutte le informazioni** concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- ❑ Svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, **attività ispettive periodiche**, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
- ❑ Promuovere **iniziative per la conoscenza** e la comprensione nel contesto aziendale delle prescrizioni contenute nel Modello e nel D. Lgs. 231/2001.



# Il Modello Organizzativo

È un documento **approvato dal Cda** suddiviso in una

## PARTE GENERALE

che riprende gli elementi essenziali del D.Lgs 231/01: finalità, struttura di Finmatica, disciplina dell'Odv, **apparato sanzionatorio in caso di non osservanza di quanto stabilito nel Modello**, e una

## VARIE PARTI SPECIALI

che descrivono i reati che astrattamente potrebbero essere compiuti dagli apicali, dipendenti o collaboratori della società al fine di far trarre un **vantaggio o profitto alla società stessa**.



# Il Modello Organizzativo

A che cosa serve il Modello Organizzativo?

**Detta regole (=protocolli)**

Per la gestione delle attività quotidiane dell'azienda,  
tese

ad **evitare**

che, nel caso in cui un dipendente o collaboratore della società commetta un reato che vada ad interesse o vantaggio della società stessa, la società sia condannata dal Tribunale ad una

Sanzione

che può essere pecuniaria o interdittiva.



# FOCUS: QUALITA' DEL MODELLO ORGANIZZATIVO





# LE QUALITA' DEL MODELLO

**SPECIFICITÀ**

**ATTUALITÀ**

**PROPORZIONALITÀ**



# SPECIFICITA'



Il Modello deve essere **specifico** per ogni singola Società in maniera tale che rispecchi sempre la realtà aziendale

- C'è **congruenza** tra il contenuto del Modello e la mutevole realtà aziendale?
- Sono intervenute **modifiche dell'organizzazione** e/o dell'organigramma?
- il **settore** di attività si è ristretto o si è ampliato?
- il **mercato** di riferimento ha sempre le stesse caratteristiche?
- le **risorse finanziarie** provengono e/o sono indirizzate sempre nello stesso modo?



# ATTUALITA'

## Il Modello deve essere sempre aggiornato

- **evoluzione normativa** e la conseguente, eventuale, necessità di implementare il Modello in funzione dei reati che via via vengono aggiunti al catalogo contenuto nel D.Lgs. 231/01
- **evoluzione giurisprudenziale** per verificare se alla luce dell'avanzamento interpretativo, il Modello risponde ai requisiti di adeguatezza e di efficace attuazione che potrebbero esentare l'ente da responsabilità amministrativa

# PROPORZIONALITA'



I sistemi di controllo previsti dal Modello sono adeguati alle dimensioni dell'ente ed al suo profilo di "rischio reato"?

- **verifica** dei **principi di controllo generali**: segregazione dei ruoli, principi di comportamento, tracciabilità delle operazioni, supporti informatici, presidi di controllo preventivo ...
- **verifica** dei **principi di controllo specifici**: poteri di firma, poteri autorizzativi, procedure specifiche, limiti di spesa ...



# II CODICE ETICO, I PROTOCOLLI, LE PROCEDURE INTERNE, IL DVR





# Il Codice Etico

Documento ufficiale della società **contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità** della società stessa nei confronti degli stakeholders (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Il Codice mira a **raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti**.

Il Codice Etico può, pertanto, essere definito come una **raccolta di principi etici** e costituisce, assieme al Modello di Organizzazione e Gestione, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati contenuti nel d.lgs. 231/2001.



# Le regole di condotta

Sono i comportamenti che il Modello Organizzativo suggerisce di tenere/evitare al fine di:

- a. **impedire** la commissione di un reato;
- b. impedire che qualcuno si possa avvantaggiare di una nostra negligenza per **eludere fraudolentemente il Modello**



# Le procedure

Sono le **procedure scritte** di cui la società si è dotata per la disciplina di tutti/alcuni aspetti dell'agire quotidiano.

Le procedure devono individuare i **responsabili dell'attività e i responsabili dei controlli.**

Molta parte di una procedura riguarda anche elementi di dettaglio che possono non impattare direttamente nella prevenzione di un reato.





# Il DVR

Il **Documento di Valutazione dei Rischi** individua le attività che vengono svolte in società che sono a rischio per la sicurezza e la salute del dipendente.

L'omicidio colposo e le lesioni gravissime sono due reati presupposto previsti dal Modello Organizzativo.

Il DVR integra i protocolli e le procedure previste dalla società per la prevenzione degli infortuni e quindi dei reati.

Il DVR è parte integrante del Modello Organizzativo.



# FOCUS: SICUREZZA - DELEGHE



# DATORE DI LAVORO



## ➤ DELEGA DI FUNZIONI

Art. 16 comma 3: *La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.*

L'OBBLIGO DI VIGILANZA si intende assolto in caso di ADOZIONE ed efficace ATTUAZIONE del modello di verifica e di controllo di cui all'art. 30, 4 comma (MOG D.Lgs 231/01).

Cassazione penale 51455/2023:

«**il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano...**ogni volta che le dimensioni dell'impresa non consentono un controllo diretto (esso) è affidato a procedure: **report, controlli a campione, istituzioni di ruoli dirigenziali e quanto altro** la scienza dell'organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto»

# DATORE DI LAVORO



## **Art. 18 comma 1 lettera b-bis:**

*Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:*

***b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19.** I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.*

# PREPOSTO



## Articolo 19 - Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, **i preposti**, secondo le loro attribuzioni e competenze, **devono**:

- a) **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli **lavoratori** dei loro **obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali** in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. **In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;**
- b) verificare affinché soltanto i **lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e **dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;**

# PREPOSTO

d) **informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato** circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo** che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, **se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;**

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.



# PREPOSTO



Art. 2, primo comma, lettera e), D.Lgs. 81/08



«persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **SOVRINTENDE** alla attività lavorativa e **GARANTISCE** l'attuazione delle direttive ricevute, **CONTROLLANDONE** la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale **POTERE DI INIZIATIVA**»



Il preposto ha un importante ruolo nella prevenzione degli infortuni

# SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA



**CERTIFICAZIONE ISO 45001/2018:** un Ente terzo (DNV) verifica la conformità legislativa e l'effettiva applicazione della norma in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

Art. 30 D.Lgs. 81/08: se l'azienda è certificata ed ha il Modello Organizzativo (D.Lgs. 231/01) si presume che sia conforme alla normativa



In caso di infortunio il Giudice verifica l'applicazione concreta del D.Lgs 231/01, del D.Lgs 81/2008 e delle norme sulla certificazione





# FOCUS: NORMATIVA WHISTLEBLOWING





# Normativa *Whistleblowing*

*Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. 231/01*

*I MODELLI devono prevedere i CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare*

*Il CDA adotta: Modello aggiornato, canale di segnalazione, Procedura di gestione delle segnalazioni, nomina un Responsabile*

# Normativa Whistleblowing



## COME VIENE DECLINATA LA NORAMTIVA ....

- se l'ente non ha raggiunto la media di 50 lavoratori e ha adottato il **Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- se l'ente ha impiegato la media di almeno 50 lavoratori e ha adottato il **Modello Organizzativo 231**, le segnalazioni possono avere ad oggetto: i) condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno; ii) violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso: canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia;
- se l'ente ha impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non ha il **Modello Organizzativo 231** oppure rientra 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 ha 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.



# Normativa Whistleblowing

## CHI PUO' INOLTARE LE SEGNALAZIONI?

- lavoratori dipendenti e autonomi*
- liberi professionisti e consulenti*
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso soggetti pubblici e privati*
- volontari*
- tirocinanti*
- azionisti*
- persone con funzione di direzione amministrazione e controllo*



# Normativa Whistleblowing

## COSA SI PUO' SEGNALARE?

tenuto conto delle peculiarità dell'ente (cfr. slide 45)

- *condotte illecite rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo;*
- *illeciti rientranti negli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori;*
- *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (es. frodi);*
- *atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali);*
- *altri atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei n. 3), 4) e 5).*

N.B. elenco non esaustivo



# Normativa Whistleblowing

## COSA **NON** SI PUO' SEGNALARE?

- *interessi personali attinenti rapporti individuali di lavoro;*
- *violazioni già disciplinate da atti dell'Unione o nazionali (ad esempio Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo);*
- *violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti inerenti agli aspetti di difesa*

N.B. elenco non esaustivo



# Normativa Whistleblowing

## CANALE DI SENALAZIONE INTERNO

### DEVE

- ✓ **ASSICURARE LA RISERVATEZZA** dell'identità del **SEGNALANTE** e di tutte le **persone coinvolte**: tutelato da qualsivoglia forma di ritorsione, 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto (art. 2, comma 1, lett. m), d.lgs. 24/2023)
- ✓ **RISPETTARE** normativa *privacy* (gestione e protezione dei dati)
- ✓ **NOMINA** Responsabile (interno o esterno)

## MODALITA' DI SEGNALAZIONE

- ✓ forma SCRITTA (analogica o informatica)
- ✓ forma ORALE tramite linee telefoniche e/o messaggi vocali
- ✓ INCONTRO diretto con il Responsabile della Segnalazione.



# Normativa *Whistleblowing*

## CANALE DI SENALAZIONE ESTERNO – ATTIVATO DA ANAC

Ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 24/2023 l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) gestisce un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

Le **segnalazioni esterne** sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole





# Normativa *Whistleblowing*

## CANALE DI SENALAZIONE ESTERNO – ATTIVATO DA ANAC

### QUANDO PUO' ESSERE UTILIZZATO ....

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



# Normativa *Whistleblowing*

## **DIVULGAZIONE PUBBLICA**

segnalazione tramite la **stampa** o **mezzi elettronici** o comunque tramite **mezzi di diffusione** in grado di raggiungere un numero elevato di persone

## **QUANDO IL SEGNALANTE ...**

- a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.



# Normativa Whistleblowing

## ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE SOCIETARIO CON LA PREVISIONE DI SANZIONI PER....

- la commissione di qualsiasi **RITORSIONE**- 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 norma;
- la **NON ISTITUZIONE** di canali di segnalazione, la **MANCATA** adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la **NON EFFETTUAZIONE** di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la **SEGNALAZIONE** è stata **OSTACOLATA** o si è tentato di ostacolarla;
- la **VIOLAZIONE** dell'obbligo di riservatezza

**SANZIONI DISCIPLINARI:** qualora sia stata accertata la responsabilità del **segnalante**, anche con sentenza di primo grado, per i **reati di diffamazione** o di **calunnia** (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua **responsabilità civile** nei casi di dolo o colpa grave.

# Normativa Whistleblowing



## POTERI SANZIONATORI DI ANAC

### Le diverse fattispecie sottoposte a sanzione

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile 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



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**