



BALDI & PARTNERS

AVVOCATI E COMMERCIALISTI

Reggio Emilia, lì 14 novembre 2023

Trasmesso a mezzo mail

Presidente Onorario
Carlo Baldi

Avvocati e
Dottori Commercialisti
Associati

Francesca Baldi**
Bruno Bartoli
Matteo Bedogna
Simone Caprari
Luca Carra
Claudia Catellani
Saimon Conconi
Guido Garettini**
Andrea Magnanini
Sara Mandelli*
Nadia Pinelli*
Guido Prati
Niccolò Reggi
Luca Rinaldi
Luigi Spadaccini
Sabrina Tamburini**
Elena Viappiani

Collaboratori
Ilaria Ballabeni*
Federico Bonomo
Gabriele Borghi*
Davide Canonico
Laura Ceci
Cristina Corradini
Francesco Ferrari
Anna Freschi**
Licia Grammatico
Paolo Messarra*
Simone Messori
Angelo Nastasia
Francesco Patteri
Davide Prandi
Chiara Roncasaglia
Valentina Spreafichi
Manuela Tirelli

* Avvocati

**Avvocati patrocinanti
in Cassazione



Oggetto: Scadenza del termine del 17.12.2023 per la creazione del canale di segnalazione interno di cui all'art. 4 del D.LGS. N. 24/2023, emesso in attuazione della Direttiva 2019/1937 (c.d. Direttiva Whistleblowing).

Spett.li società,

facendo seguito alla nostra Circolare inviata il 12 giugno 2023, formuliamo la presente per rammentare a tutti i clienti in indirizzo che è prossima la scadenza del 17.12.2023 per l'adeguamento al D.lgs. n. 24/2023 (c.d Whistleblowing) per tutte le aziende che, nell'ultimo anno, hanno impiegato almeno 50 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ovvero siano dotate di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/01, a prescindere se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di n. 50 lavoratori subordinati.

Come già illustrato in precedenza, il Legislatore ha voluto introdurre e rafforzare la c.d. "speak up culture", ossia la promozione di un ambiente lavorativo dove i soggetti si sentano liberi di manifestare perplessità, paure o informare di eventuali violazioni del diritto nazionale e europeo, senza temere ritorsioni da parte dei soggetti con cui si condivide il contesto lavorativo.

Quanto al computo della media annua dei lavoratori impiegati nel settore privato, l'ANAC ha specificato che si debba fare riferimento 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. Inoltre, l'ANAC ha precisato che ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato si deve far riferimento al valore medio degli addetti al 31.12.2022, contenuto nelle visure camerali.

Per conformarsi all'obbligo di cui al D.lgs. 24/2023 è necessario che le aziende, rientranti nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa, implementino i seguenti passaggi:

1) **Predisporre sia un canale in forma scritta sia un canale di segnalazione in forma orale**

al quale il segnalante può accedere per inoltrare la propria segnalazione.

Per quanto riguarda il canale di segnalazione in forma scritta, l'ANAC ha stabilito espressamente che lo strumento più adeguato è rappresentato dall'istituzione di una

REGGIO EMILIA

Via G. Gutenberg, 3
42124 - Reggio Emilia, Italy
P.IVA - C.F. 00734370356
baldiandpartners.it

LEGAL

legal@baldiandpartners.it
PEC legalebaldi@registerpec.it
Tel +39.0522.232322
Fax +39.0522.922837

TAX

tax@baldiandpartners.it
PEC baldipartnerspec@legalmail.it
Tel +39.0522.271220
Fax +39.0522.271432

MILANO

CORSO EUROPA, 13
20122 – Milano, Italy
Tel +39.02.58318214
Fax +39.02.58310893

SASSUOLO

Viale XX Settembre, 34
41049 – Sassuolo, Italy
Tel +39.0522.271220
Fax +39.0522.271432



piattaforma online, in quanto, uniformandosi ad un parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, ha escluso che PEC ed e-mail siano strumenti adeguati a garantire la riservatezza del segnalante.

Altra modalità scritta, secondo l'ANAC è rappresentata dalla posta cartacea, nonostante le difficoltà di procedere poi al costante aggiornamento del segnalante, in tutti quei casi in cui abbia scelto di mantenere l'anonimato.

Per quanto concerne la forma orale, l'azienda dovrà mettere a disposizione delle linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, fissare un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni, da fissarsi entro un termine ragionevole.

- 2) **Nominare un gestore delle segnalazioni, c.d. whistleblowing manager**, che abbia, quale requisito necessario e fondamentale, autonomia, imparzialità ed indipendenza da eventuali influenze ed interferenze del management aziendale, al fine di poter garantire un'analisi oggettiva della segnalazione. Qualora si trattasse di un soggetto esterno, il rapporto tra le parti dovrà essere oggetto di uno specifico contratto di servizio.
- 3) **Implementare un regolamento di gestione delle segnalazioni whistleblowing** da pubblicare sul sito aziendale e sulla piattaforma, qualora si optasse per quest'ultimo canale informatico.
- 4) **Condividere il regolamento di gestione delle segnalazioni whistleblowing con il Data Protection Officer (c.d. DPO)** e/o implementare, sotto il profilo della protezione dei dati personali, documentazione in linea con le prescrizioni di cui al Reg. UE 2016/679.
- 5) **Inviare una Informativa alle rappresentanze sindacali** aziendali, o, se non presenti, alle corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni più rappresentative sul piano nazionale, con il regolamento di gestione delle segnalazioni whistleblowing che l'azienda intende adottare.
- 6) **Formare tutti i dipendenti** in merito al contenuto del regolamento di gestione della segnalazione whistleblowing.
- 7) **Deliberare l'approvazione** del regolamento di gestione delle segnalazioni whistleblowing nell'ambito del Consiglio di amministrazione.

Da ultimo, preme, segnalare che la mancata istituzione del canale, così come la mancata adozione di procedure di gestione conformi alle previsioni di legge, comporta una responsabilità in capo all'organo di indirizzo dell'ente, nonché l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da euro 10.000 ad euro 50.000 a seconda delle circostanze del caso concreto.



In ragione dell'imminente obbligo, lo studio Baldi & Partners, nella persona dell'avv. Sara Mandelli (sara.mandelli@baldiandpartners.it) è disponibile per ogni chiarimento si rendesse necessario, nonché per supportarVi nell'individuazione dei canali di segnalazione e nella stesura del regolamento whistleblowing in armonia con le esigenze e le dimensioni delle Vostre realtà aziendali.

Cordiali saluti.

avv. Sara Mandelli