

Nuova disciplina del whistleblowing con impatto sui modelli organizzativi "231"

Il CNDCEC dedica un documento alle questioni interpretative ancora irrisolte

/ Maria Francesca ARTUSI e Paolo VERNERO

La nuova disciplina in tema di "whistleblowing" ha da subito posto diverse **questioni interpretative**.

"In attesa che le best practices e la giurisprudenza possano fornire nuovi elementi al fine di collocare adeguatamente anche questo tassello della nuova cultura d'impresa nell'ambito del sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi", il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ha pubblicato ieri un documento dal titolo "Nuova disciplina del Whistleblowing e impatto sul DLgs. [231/2001](#)".

Il focus riguarda in particolare gli effetti del DLgs. [24/2023](#) sui modelli organizzativi "231", sulle modalità di segnalazione degli illeciti e sulla loro gestione, nonché sul ruolo dell'Organismo di Vigilanza e sull'opportunità che a quest'ultimo sia attribuita la funzione di **gestore delle segnalazioni**.

Va ricordato in proposito che, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, nel **settore privato** erano obbligati all'istituzione di una specifica tutela del whistleblower unicamente quelle società e quegli enti che avevano adottato modelli di organizzazione e gestione in base al DLgs. 231/2001. A questi si aggiungevano le società e gli enti "in controllo pubblico" tenuti all'applicazione della disciplina anticorruzione (L. [190/2012](#) e DLgs. [33/2013](#)).

La nuova normativa **amplia** di molto i soggetti obbligati nel settore privato includendo tutti quei datori di lavoro che: hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; non hanno la dimensione indicata al punto 1 ma rientrano tra quelli obbligati al rispetto della normativa in materia di mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; 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.

Tra le criticità, il CNDCEC evidenzia come tale ampliamento preoccupi non poco le **associazioni rappresentative** del mondo imprenditoriale, tant'è che all'indomani dell'approvazione dello schema di decreto sono state espresse forti perplessità in merito all'inclusione delle imprese con meno di 50 dipendenti dotate di modello 231, nonostante la direttiva (Ue) [2019/1937](#) "in linea di principio, escluda le imprese sotto tale soglia dimensionale". In senso diametralmente opposto, viene osservato che l'obbligo di istituire canali di whistleblowing, essendo indissolubilmente connesso all'esistenza di modello 231, potrebbe disincentivare alla sua ado-

zione le imprese con un numero di dipendenti inferiore a 50 che non lo hanno ancora implementato.

L'[art. 4](#) comma 1 del DLgs. 24/2023 dispone oggi che i soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, siano chiamati ad attivare propri **canali di segnalazione**. I modelli di organizzazione e di gestione devono inoltre prevedere i canali di segnalazione interna.

Si noti che, rispetto alla normativa previgente, che contemplava esclusivamente canali di segnalazione interni ai singoli enti, ora è prevista l'istituzione di un canale di segnalazione esterna, cui si aggiunge, come *extrema ratio*, lo strumento della divulgazione pubblica.

Ai fini dell'istituzione del canale interno, le Linee guida dell'ANAC – emanate lo scorso luglio con delibera n. [311/2023](#) – sottolineano l'importanza dell'adozione di un apposito **atto organizzativo** che definisca le procedure per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni. Quest'atto dovrà essere adottato dall'organo di indirizzo; definire il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari; definire le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di whistleblowing.

Nel settore pubblico, le amministrazioni e gli enti tenuti all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) o all'adozione delle misure integrative del modello 231 (ovvero del documento che tiene luogo del PTPCT) potranno fare rinvio a tale atto all'interno dei succitati documenti, prevedendo negli stessi la **pianificazione** di iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale sul tema.

Il CNDCEC si sofferma anche sul ruolo dell'**Organismo di Vigilanza** e invita a una attenta valutazione rispetto all'attribuzione all'OdV del ruolo di gestore della segnalazione.

In definitiva le numerose novità riguardanti l'ambito applicativo, l'oggetto e le modalità di segnalazione, impongono, da un lato, una tempestiva revisione dei sistemi organizzativi esistenti, ivi compresi i modelli 231, e dall'altro, una attenta riflessione sul ruolo da attribuire all'Organismo di Vigilanza nell'ambito del nuovo sistema.