

WHISTLEBLOWING

a cura dell'Avv. Marco Giordano e
del Direttore di Informazione Fiscale Francesco Oliva

WEBINAR 30/10/2023



Normativa

D.L.gs. n. 10 marzo 2023, n. 24 recante *"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"*

Recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937

riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni



Definizione

Con il termine **whistleblowing** ("denuncia") si intende nel linguaggio giuridico quel complesso di norme volte a proteggere, nell'ambito lavorativo chi abbia denunciato reati, violazioni di disposizioni di legge o, con accezione più ampia, condotte irregolari da possibili, quanto probabili, ritorsioni.

SCOPO ⇒ Favorire l'emersione delle condotte illecite da sempre ampiamente diffuse, specie in ambito pubblico, quali quelle corruttive.



Origini

STATI UNITI ⇒ Seconda metà dell'800, gli Stati Uniti d'America, con il **False Claims Act** (c.d. Lincoln Law) hanno introdotto simili strumenti di protezione culminati nell'adozione del **Whistleblower Protection Act** nel 1989.

REGNO UNITO ⇒ Nel 1998 ha adottato il **Public Interest Disclosure Act** (c.d. P.I.D.A.).

ORDINAMENTO NAZIONALE ⇒ **L. 3.8.2009 n.116** e **L. 6.11.2012 n.190** relative alla lotta alla corruzione nel settore Pubblico ed all'art. 6 comma 2 bis e ss. del **D. Lgs. n. 231/2001** nel settore privato.

Ambito di applicazione oggettivo

*L'**art. 1** individua il perimetro di applicazione oggettivo del **D.L.gs. 10 marzo 2023, n. 24** nella protezione della persona che abbia segnalato, denunciato o divulgato violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea tali da ledere il bene interesse pubblico ovvero l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*



Condizioni di operatività di normativa

- ⇒ Che sia stata segnalata/denunciata/divulgata una violazione – intesa quale condotta commissiva e/o omissiva – di una norma del diritto interno o comunitario come chiarita all'art. 2 del D.Lgs;
- ⇒ Che la violazione comunicata sia tale da ledere – anche solo potenzialmente – l'interesse pubblico ovvero l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- ⇒ La conoscenza della violazione deve essere stata acquisita in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ambito di applicazione oggettivo

informazioni sulle violazioni: fondati sospetti riguardanti violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni.

Mezzi di esternalizzazione dell'informazione della violazione tutelabile:

- a. SEGNALAZIONE**
- b. DENUNCIA**
- c. DIVULGAZIONE**



Principali violazioni (art.2 d. Lgs 24 /2023)

- × Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali anche se non espressamente individuati dalla normativa (criterio residuale).
- × Commissione di reati presupposto del D. Lgs 231/2001, violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal D. Lgs 231/200.
- × Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativamente settori sensibili (es appalti pubblici); atti od omissioni lesivi di interessi finanziari dell'Unione, del mercato interno o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati.



Contesto lavorativo

Qualsiasi attività lavorativa o professionale, in corso o anche cessata, svolta nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto che, indipendentemente dalla sua natura, ha costituito lo strumento tramite cui la persona ha acquisito le informazioni in ordine alle violazioni e nel cui ambito sussiste il rischio di ritorsioni in ipotesi di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.



Esclusioni

- A. Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona che ha effettuato l'informazione attinente esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.





Esclusioni



- B. Segnalazioni di violazioni che trovano la loro disciplina obbligatoria in atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.





Esclusioni



- C. Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'UE in materia di cd informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.



Ambito di applicazione soggettivo

SOGGETTI TENUTI AD ADEGUARSI ALLA NORMATIVA



SETTORE PUBBLICO

⇒ Enti Pubblici



SETTORE PRIVATO (*soggetti che*)

- ⇒ Hanno impiegato **almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato
- ⇒ Rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle Parti I.2 e II dell'Allegato al D. Lgs 24/2023
- ⇒ Rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs 231/2001 e adottano modelli di organizzazione e gestione

Ambito di applicazione soggettivo

SOGGETTI TUTELATI

Chi può effettuare le segnalazioni ai sensi del Dlgs n. 24/2023



Chi può effettuare le segnalazioni ai sensi del Dlgs n. 24/2023: lavoratori dipendenti, autonomi, tirocinanti (anche non retribuiti), soci, azionisti, amministratori, addetti agli organi di vigilanza, subappaltatori e fornitori, liberi professionisti e consulenti
(RITORSIONI DIRETTE)



Facilitatori, vale a dire la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo la cui esistenza deve essere mantenuta riservata *(RITORSIONI INDIRETTE)*

Ambito di applicazione soggettivo

SOGGETTI TUTELATI

-  Persone operanti nel medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado alla persona segnalante, denunciante o divulgante (*RITORSIONI INDIRETTE*)
-  Colleghi di lavoro che hanno con la persona segnalante un rapporto abituale e corrente con la persona segnalante, denunciante o divulgante (*RITORSIONI INDIRETTE*)
-  Enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o divulgante o per i quali le dette persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (*RITORSIONI INDIRETTE*)



Applicazione temporale

LA TUTELA TROVA APPLICAZIONE NON SOLO IN COSTANZA DEL RAPPORTO DI LAVORO MA ANCHE:

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro

- ↻ Quando la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni sia stata presentata prima dell'inizio del rapporto giuridico se:
 - Le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione (si pensi ad un colloquio di lavoro, ad un concorso etc.) o in altre fasi precontrattuali.
 - Le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il periodo di prova.



Applicazione temporale

LA TUTELA TROVA APPLICAZIONE NON SOLO IN COSTANZA DEL RAPPORTO DI LAVORO MA ANCHE:

Dopo la cessazione del rapporto di lavoro

- ↻ Quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ad esempio cessazione del contratto o della carica di rappresentanza) se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



Obblighi

QUALI OBBLIGHI?



Adeguamento dei Modelli 231 alla nuova disciplina (solo per le società che li abbiano adottati)



PER

Informazione in ordine al sistema adottato per le segnalazioni

TUTTI



Obblighi

QUALI OBBLIGHI?



PER

TUTTI

ISTITUZIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA:

È imposto l'obbligo agli enti pubblici ed anche a quelli privati, quali le società, di istituire canali interni per ricevere le segnalazioni, progettati, realizzati e gestiti in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione. La gestione del canale interno deve essere affidata a una persona o ad ufficio interno autonomo dedicato, ovvero a un soggetto esterno autonomo, sempre dotato di specifica formazione.



Processo di Whistleblowing

1. Istituire **canale di segnalazione** interna che garantisca l'anonimato e la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e dei fatti oggetto di segnalazione
2. **Individuare una persona o un ufficio** autonomo con personale specificatamente formato per la gestione e l'analisi delle segnalazioni
3. Informare sul canale, sulle **procedure** e sui **presupposti** per effettuare le segnalazioni interne e le segnalazioni esterne. (in presenza di sito internet occorre predisporre un'apposita sezione dedicata a tali informazioni)



Processo di Whistleblowing

4. Consentire di effettuare **segnalazioni scritte o orali**
5. **Confermare la ricezione** della segnalazione entro 7 giorni
6. **Prendere in carico le segnalazioni** e offrire riscontro alle segnalazioni entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento
7. **Conservare traccia** e archiviare le segnalazioni e i relativi follow up (per il tempo occorrente e non oltre i 5 anni)



Canale di segnalazione interna

Il canale di segnalazione interna individua la struttura attivata dal soggetto privato e/o pubblico specificatamente deputata alla raccolta ed alla gestione delle segnalazioni interne al detto soggetto.

PUÒ ESSERE AFFIDATA



Ad una persona o a un ufficio interno al soggetto

In tal caso, però, è necessario che siano rispettati i seguenti requisiti:

- ↪ Formazione specifica del personale
- ↪ Autonomia operativa e decisionale
- ↪ Che debba trattarsi di persona/ufficio dedicato



A un soggetto esterno, anch'esso

autonomo
e con personale
specificamente
formato

Attività del canale di segnalazione interna (Art.5)

- ⇒ Ricevere e rilasciare alla persona segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione** entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- ⇒ Mantenere le **interlocuzioni con la persona segnalante**, con obbligo di sentirla qualora la stessa ne faccia richiesta, con possibilità di richiedere alla stessa, se necessario, integrazioni;
- ⇒ Dare diligente seguito alle **segnalazioni ricevute**;

Attività del canale di segnalazione interna (Art.5)

- ⇒ **Riscontrare la segnalazione entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- ⇒ Mettere a disposizione **informazioni chiare sul canale**, sulle procedure e sui presupposti per effettuare sia le segnalazioni interne che le segnalazioni esterne.



Whistleblowing 30/10/2023

Modalità di segnalazione e conservazione documenti



ORALE

(de visu o anche
telefonicamente)



SCRITTA

(mail, sezione sito internet, missiva,
PEC, presentazione di moduli)



Whistleblowing 30/10/2023

Modalità di segnalazione e conservazione documenti

Nel caso di utilizzo del mezzo telefonico per la ricezione della segnalazione la stessa può essere registrata previo consenso – anche orale – del segnalante. Tale conservazione può avvenire o a mezzo apposito registro idoneo alla conservazione dell’ascolto o a mezzo trascrizione, in tale ultima ipotesi la persona segnalante deve, con propria sottoscrizione, poter verificare, rettificare o confermare il contenuto.



Whistleblowing 30/10/2023

Modalità di segnalazione e conservazione documenti

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione deve essere documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. Deve essere consentita alla persona segnalante di poter verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.



Whistleblowing 30/10/2023

Modalità di segnalazione e conservazione documenti

Nell'ipotesi di segnalazione orale su richiesta della persona segnalante, la stessa deve essere raccolta nel corso di un incontro documentandola, previo consenso della persona segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.



Whistleblowing 30/10/2023

Modalità di segnalazione e conservazione documenti

I documenti relativi alla segnalazione devono essere conservati nel rispetto degli obblighi di riservatezza per una durata massima di 5 anni dal momento in cui sia stato comunicato l'esito della procedura di segnalazione e, comunque, non oltre il tempo necessario al trattamento della segnalazione.

Riservatezza (anonimato)

*L'art. 12 del decreto, rubricato "**Obbligo di riservatezza**" stabilisce espressamente che debba essere tutelata l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati.*

*La riservatezza ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24 deve essere garantita nell'istituzione dei **Canali di Segnalazione** interna eventualmente tramite il ricorso a strumenti di crittografia*

Riservatezza (anonimato)

LA TUTELA
DELLA RISERVATEZZA
DELLE SEGNALAZIONI
È PERSEGUITA

- ⇒ Con la previsione di una **deroga**, in materia di accesso agli atti pubblici, della segnalazione e dei relativi atti dall'ambito alle disposizioni di cui agli articoli 22 e ss. L. n.241/1990, e agli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. n. 33/2013.
- ⇒ Con il **divieto di utilizzo delle segnalazioni** oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Riservatezza (anonimato)

**LA TUTELA
DELLA RISERVATEZZA
DELLE SEGNALAZIONI
È PERSEGUITA**

- ⇒ Con il **divieto di divulgazione**, senza il consenso espresso dell'interessato, dell'identità dello stesso o di ulteriori elementi o documenti da cui possa ricavarsi anche indirettamente la detta identità ad eccezione delle persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e D.Lgs 196/2003.

Riservatezza (anonimato)

LA TUTELA
DELLA RISERVATEZZA
DELLE SEGNALAZIONI
È PERSEGUITA

- ⇒ Nei **procedimenti penali**, con la segretazione dell'identità della persona segnalante ai sensi dell'articolo 329 cpp.
- ⇒ Nei **procedimenti innanzi alla Corte dei Conti** con la segretazione dell'identità della persona segnalante fino alla chiusura della fase istruttoria.

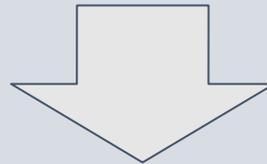
Riservatezza (anonimato)

**LA TUTELA
DELLA RISERVATEZZA
DELLE SEGNALAZIONI
È PERSEGUITA**

- ⇒ Nei **procedimenti disciplinari** con la secretazione dell'identità della persona segnalante ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti diversi alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa fatta salva l'ipotesi in cui la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato: in tale ipotesi la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante.

Trattamento dei dati privacy

Ruolo di Titolare del trattamento dei dati personali:
Responsabile(i) del canale di segnalazione interna



È tenuto all'osservanza dei principi di cui gli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR - nonché delle disposizioni di cui agli artt. 3 e 16 del D. Lgs. n. 51/2018 (Decreto Privacy) e deve adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Trattamento dei dati privacy

OBBLIGHI

1. Rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), del D.LGS. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.LGS. 18 maggio 2018, n. 51 (art. 13 D.LGS. n. 24/2023).
2. **Cancellazione immediata** di dati personali manifestatamente inutili e/o raccolti accidentalmente.

Trattamento dei dati privacy

3. Definizione di un **modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne**, *che individui misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018. (Es. nell'ipotesi in cui il titolare del trattamento affidi ad altri il ruolo di Responsabile del Trattamento sarà necessario un contratto che disciplini il trattamento e che vincoli il responsabile del trattamento al titolare del trattamento nonché la durata del trattamento, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento etc.).*

Trattamento dei dati privacy

4. In ipotesi di **canale di segnalazione "condiviso"** i soggetti pubblici o privati sono tenuti ad adottare un documento (protocollo) comune sulle modalità di gestione che stabilisca le rispettive responsabilità in relazione all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali.



Canali di segnalazione esterna



Il **Canale di segnalazione esterno** è lo strumento previsto dal legislatore a chiusura del sistema di tutela delle segnalazioni statuendo che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) debba attivare e gestire tale canale (anche in questo caso garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione da conseguire, se del caso, tramite il ricorso a strumenti di crittografia). La stessa riservatezza deve essere garantita anche quando la segnalazione viene effettuata all'ANAC attraverso **canali diversi da quello appositamente attivato**, al quale la stessa dovrà essere trasmessa senza ritardo.



Canali di segnalazione esterna

 Le **modalità di presentazione** della segnalazione sono le medesime previste per i canali di segnalazione interna



Divieto di ritorsioni

PRINCIPIO



**CHI SEGNALA
NON PUÒ SUBIRE
RITORSIONI**



Divieto di ritorsioni

1. Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
2. La retrocessione di grado o la mancata promozione
3. Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
4. La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
5. Le note di merito negative o le referenze negative



Divieto di ritorsioni

6. L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
7. La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo
8. La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
9. Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
10. Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine



Divieto di ritorsioni

11. Danni, anche alla reputazione della persona o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
12. L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro
13. La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
14. L'annullamento di una licenza o di un permesso
15. La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici



Protezione dalle ritorsioni

L'ANAC HA IL COMPITO DI VIGILANZA E GESTIONE DELLE RITORSIONI

- In caso di **ritorsioni nel settore pubblico**, l'ANAC informerà immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.
- In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di **un soggetto del settore privato** l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.



Rinunce e transazioni

Le **rinunce e le transazioni, integrali o parziali**, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile vale a dire le conciliazioni avvenute ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412 ter e 412 quater del codice di procedura civile quali la conciliazione giudiziale, la conciliazione in sede sindacale e/o l'arbitrato rituale, la conciliazione e l'arbitrato irrituale

Regime sanzionatorio (Art.21)

Anac applica una sanzione da **10.000€** a **50.000€** laddove accerta che

- ⇒ Sono state **commesse ritorsioni**;
- ⇒ La segnalazione è stata **ostacolata** o che si è tentato di ostacolarla o è stato **violato l'obbligo di riservatezza**;
- ⇒ Non sono stati istituiti **canali di segnalazione** o non sono state adottate **procedure** per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- ⇒ Non è stata svolta l'attività di **verifica e analisi** delle segnalazioni ricevute.

Entrata in vigore

*Il **decreto** in commento è entrato in vigore già dal 15 luglio 2023, con una deroga parziale di efficacia limitatamente ai soli soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, per i quali **l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna decorrerà dal 17 dicembre 2023** e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 231 del 2001, nella formulazione previgente.*



Whistleblowing 30/10/2023

CASI PRATICI (1)

Società che ha adottato il modello 231
(anche con meno di 50 dipendenti)

MODIFICHE/IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231
(superamento del limite dei reati presupposto, sezione sito internet dedicata)

+

PREVISIONE CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Possibilità di affidare il canale di segnalazione interna all'odv
l' art. 6 d.Lgs. 231/2001 prevede poteri di iniziativa e di controllo
ma non di gestione



Whistleblowing 30/10/2023

CASI PRATICI (2)

Ufficio di segnalazione interna e protezione dell'anonimato
(difficoltà nelle piccole società)

Garanzia privacy ed anonimato
pc dedicato, rischi di fuoriscita dati
rischio di diffusione involontaria dei dati delle segnalazioni
(esempio file zip etc.)

Segnalazioni orali – costi personale



Whistleblowing 30/10/2023

CASI PRATICI (3)

È possibile istituire il canale di segnalazione interna escludendo la possibilità di segnalazione orale?

F Informazione **Fiscale**[®]

Grazie

redazione@informazioneefiscale.it

www.informazioneefiscale.it

Avv. Marco Giordano

Tel. 089.224074

giordano@legalstudio.org