

COMMISSIONE CONSULTIVA COLLEGIO SINDACALE: CONTROLLI DI LEGALITÀ E
MODELLO 231

LA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING

Focus specifico – modelli organizzativi

Gennaio 2019

Sommario

<u>PREMESSA - IL WHISTLEBLOWER</u>	3
<u>LA LEGGE 179/2017 E IL “SISTEMA 231”</u>	4
<u>RAPPORTI CON IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	5
<u>TEMATICHE TRASVERSALI</u>	6
A. <u>Diritto del lavoro</u>	6
B. <u>Trattamento dei dati personali</u>	7
C. <u>Rapporti di governance</u>	8
<u>I SEGRETI D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE</u>	10
<u>PROBLEMATICHE E PROSPETTIVE</u>	10

PREMESSA- IL WHISTLEBLOWER

Con la Legge 179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, (c.d. «Legge sul *whistleblowing*»), il legislatore ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231 commesse all'interno dell'azienda.

Quello del *whistleblowing* è un istituto di origine anglosassone, il quale disciplina la condotta di quelle persone che, all'interno del proprio ambito lavorativo, rivelano un pericolo o un serio rischio in ordine alla commissione di un illecito e decidono di segnalarlo.

Chi è il whistleblower?

È un *whistleblower* pertanto, in base all'art. 2 della Legge 179/2017, colui che, operando all'interno di un'azienda del settore privato, effettua una segnalazione di un illecito che rientra nel perimetro dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, o di una condotta difforme da quanto prescritto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La disciplina previgente e le modifiche introdotte.

Una prima disciplina di questo istituto è da rintracciarsi, a livello pubblicistico, nell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012 (Legge anticorruzione) con il quale si disciplinava una generale protezione del dipendente che segnalava illeciti di cui sia venuto a conoscenza in quanto dipendente pubblico.

Dal punto di vista soggettivo, la Legge 179/2017 ha ampliato la definizione di dipendente pubblico ricomprendendo, oltre i dipendenti della P.A., come definita dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, anche i dipendenti degli enti pubblici economici, quelli degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico e i lavoratori/collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere a favore delle pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni introdotte dalla Legge 179/2017 stabiliscono inoltre che il dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ente, o all'ANAC o denunci all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile condotte illecite, o abusi conosciuti in ragione del rapporto di lavoro, non possa essere soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposto ad altre misure che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione stessa.

Si resta in attesa di apposite linee guida da parte dell'ANAC che disciplinino procedure relative alla presentazione e alla gestione delle segnalazioni.

LA LEGGE 179/2017 E IL “SISTEMA 231”

Per quanto attiene il settore privato, la nuova Legge 179/2017 ha modificato, in particolare, l’art. 6 D.Lgs. 231/2001 e introdotto nuovi requisiti per i modelli organizzativi adottati, tra cui si evidenziano i seguenti:

I soggetti abilitati all’invio delle segnalazioni.

I soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione sono quelli indicati all’art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001, e cioè gli apicali e i sottoposti.

Non è previsto l’obbligo di soggetti apicali e sottoposti di effettuare le segnalazioni. Questa previsione, tuttavia, sarebbe poco coerente sia con la natura volontaria delle denunce tipicamente riconducibili al fenomeno del *whistleblowing*, sia con l’impostazione del decreto 231 che mira a indicare le esigenze cui il modello organizzativo deve rispondere e non, invece, a predeterminare i contenuti del *modello stesso*. *Inoltre, sarebbe estremamente difficile verificare il rispetto di tale obbligo e sanzionarne le eventuali violazioni.*

Il contenuto delle segnalazioni.

Le segnalazioni di eventuali condotte illecite o violazioni del Modello 231, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Canali per le segnalazioni.

Devono essere messi a disposizione dei segnalanti uno o più canali per presentare le segnalazioni e idonei a garantire la riservatezza circa l’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Dovrà inoltre essere previsto almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell’identità del segnalante.

Le possibili vie di comunicazione possono essere:

- Linea telefonica dedicata;
- E-Mail (ordinarie o PEC);
- Posta Ordinaria;
- Soluzioni via WEB mediante accesso ad apposito sistema informatico, tramite un’utenza generica non tracciata che consenta l’identificazione immediata dell’identità esplicita del segnalante solo in caso di suo consenso.

Per quanto riguarda le soluzioni web queste consistono nell’utilizzo di programmi che creino un’interfaccia tra il soggetto denunciante e il destinatario della denuncia.

Questo sistema prevede un format, che può essere reso visibile sia nell’intranet aziendale sia su internet.

Un simile strumento permette al soggetto denunciante di rimanere totalmente anonimo, inibendo tra questi qualsivoglia interazione e rintracciabilità del *whistleblower*, in quanto il sistema si basa sulla cifratura all’origine della segnalazione.

Si rimanda per un esempio di modalità di segnalazione attraverso canale WEB all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Il Codice di autodisciplina emanato dal Comitato per la Corporate Governance per le società quotate, all'art 7 ritiene che almeno nelle società emittenti appartenenti all'indice FTSE-MIB sia previsto un sistema di segnalazione che garantisca un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante.

Il contenuto del Modello organizzativo.

I Modelli 231 dovranno prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

All'interno del Sistema Disciplinare allegato al Modello organizzativo, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Provvedimenti contro le discriminazioni.

Le discriminazioni operate nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possono essere denunciate all'Ispettorato del lavoro competente, sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni (ai sensi dell'art. 2103 c.c.), nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

RAPPORTI CON IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Secondo la prospettiva della disciplina del D.Lgs. 231/2001 è necessario procedere tempestivamente all'aggiornamento del Modello Organizzativo, al fine di assicurare l'implementazione del sistema di segnalazione indicato dalla norma ed evitare di incorrere nelle sanzioni previste.

In particolare, si ricorda che il mancato adeguamento alla norma, in caso di procedimento a carico dell'ente, potrà fondare un giudizio di inidoneità del Modello Organizzativo per mancato rispetto dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001.

La nota illustrativa di Confindustria e Linee guida ANAC.

Confindustria ha emanato una nota illustrativa nella quale, rispetto agli strumenti informatici utilizzabili, si afferma che: *“in via esemplificativa, si ritiene che tali modalità possano essere realizzate anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oltre che con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate”*.

La medesima nota evidenzia che: *“il profilo della riservatezza dell'identità del segnalante è diverso da quello dell'anonimato”*.

Tale ultimo profilo è pienamente condivisibile in quanto, si ritiene che gli strumenti utilizzabili debbano garantire la riservatezza del segnalante proprio per scoraggiarne l'anonimato, sebbene anche le segnalazioni anonime possono trovare accoglimento e attenzione, salvo siano palesemente

tendenziose o inverosimili. Infatti, non è escluso che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare segnalazioni in via anonima.

Come evidenziato dalla nota di Confindustria, la Legge 179/2017, opportunamente, non interviene sui profili più operativi, ma richiede che almeno un canale con cui veicolare le segnalazioni dei lavoratori garantisca la riservatezza dell'identità del denunciante in tutte le diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche.

Tali modalità possono essere realizzate anche attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche, gestite anche da parti terze, indipendenti e specializzate, oltre che con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione chiarisce che il profilo della riservatezza dell'identità presuppone la rivelazione della propria identità da parte del denunciante che, infatti, può godere di una tutela adeguata soltanto se si rende riconoscibile (v. Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 – “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”).

Al momento, in molte realtà aziendali, non è prevista e non è ammissibile una denuncia anonima. Si ritiene che, sebbene una procedura di questo tipo riduca a zero i rischi per il *whistleblower*, dall'altro lato renda spesso difficili le indagini e alimenti il fenomeno di: “*malicious whistleblowing*”.

Ciò non esclude che i modelli organizzativi possano contemplare anche canali per effettuare denunce anonime, con il rischio però di alimentare denunce infondate e mere doglianze che hanno poco a che fare con la tutela dell'integrità dell'ente. Per contenere questo rischio, sarebbe opportuno quanto meno rafforzare il fondamento della denuncia, ad esempio prevedendo che sia documentata adeguatamente ovvero che sia resa con dovizia di particolari e “in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati” (v. Determinazione ANAC sopra richiamata, par. 2).

Il Sistema Disciplinare.

Nel Sistema Disciplinare adottato la Legge 179/2017 prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Questa impostazione rende la disciplina equilibrata, contemperando le attese di attenzione e tutela circa la posizione del segnalante, e quelle di tutela dell'ente e dei soggetti deputati a gestire le denunce, anche nei casi di manifesta infondatezza, sia dolosa, che gravemente colposa.

TEMATICHE TRASVERSALI

A. Diritto del lavoro

Dal punto di vista giuslavoristico, occorre verificare la compatibilità del sistema disciplinare vigente con le previsioni e le sanzioni introdotte dalla Legge sul *whistleblowing*, con particolare riguardo al possibile svolgimento di un procedimento disciplinare.

La Legge sul *whistleblowing* prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possano denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente.

L'inversione dell'onere della prova.

Inoltre, le società, a seguito dell'entrata in vigore della presente Legge sono ora esposte ad un nuovo e specifico rischio che deriva dall'inversione dell'onere della prova.

Infatti, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, spetterà al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

B. Trattamento dei dati personali

Si apre poi, la tematica in ordine al trattamento riservato dei dati del segnalante.

Tale problematica deve essere risolta tenendo in necessaria considerazione anche le norme e le disposizioni del nuovo Regolamento Europeo in materia di privacy o GDPR (General Data Protection Regulation).

Le nuove procedure dovranno quindi disciplinare il trattamento dei dati personali, eventualmente anche sensibili, scaturenti dall'implementazione di processi interni di *whistleblowing*. Dovranno inoltre, individuare e governare il ruolo dei soggetti coinvolti, con particolare riguardo al Data Protection Officer (DPO).

Il nuovo Codice della Privacy.

Lo scorso 10 agosto, è stato pubblicato il D.Lgs. 101/2018, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche. All'interno del decreto vengono indicati dei casi in cui è operata una restrizione dei diritti dell'interessato, in particolare viene stabilito dall'art. 2-undecies, che l'accesso ai dati personali contenuti, o in qualche modo connessi a segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio o di illeciti (*whistleblowing*) può avvenire solo se vengono garantite specifiche misure di sicurezza ovvero con l'autorizzazione del Garante Privacy.

L'articolo in commento prevede appunto la limitazione all'esercizio dei diritti dell'interessato, esperibili dagli articoli da 15 a 22 del GDPR, qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza, in ragione del proprio ufficio.

In tali ipotesi l'interessato non può esercitare direttamente i propri diritti, ma è stabilito che possano essere esercitate tramite il Garante, con una particolare procedura regolata all'art. 160 del Codice privacy.

In particolare, rispetto alla precedente formulazione che prevedeva la possibilità di ritardare, escludere, o limitare l'esercizio dei diritti con una comunicazione da parte del titolare del trattamento, la nuova formulazione introdotta dal D.Lgs. 101/2018, analogamente a quanto previsto per i trattamenti effettuati per ragioni di Giustizia, stabilisce anche la possibilità di escludere tale comunicazione nel caso in cui la stessa possa compromettere le finalità della limitazione.

In particolare, è richiesto che il *whistleblowing scheme* preveda:

- canali di comunicazione interna ed esterna con specifica definizione delle finalità delle segnalazioni;
- garanzie adeguate sulla riservatezza delle informazioni ricevute e sulla protezione dell'identità dei segnalatori e di tutte le altre persone coinvolte;
- la corretta applicazione del principio della minimizzazione del trattamento dei dati;
- che cosa si intende per "informazioni personali" e chi siano le persone interessate al fine di determinare il loro diritto di informazione, accesso e rettifica;
- una procedura a due fasi, la prima per informare genericamente ogni categoria di soggetti interessati sulle modalità di trattamento dei loro dati e la seconda maggiormente dettagliata per quei soggetti direttamente coinvolti nella specifica segnalazione;
- periodi di conservazione dei dati proporzionati a ciascun singolo caso di segnalazione; e misure organizzative e tecniche di sicurezza basate su un'adeguata valutazione dei rischi;
- definizione esaustiva circa i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti nella procedura anche dal punto di vista del cd. organigramma privacy;
- adeguate misure di sicurezza del dato personale e/o sensibile trattato;
- in caso di intervento di soggetti esterni, la nomina di un responsabile esterno con contratti scritti in linea con i nuovi standard normativi;
- in caso di multinazionali, la disciplina delle modalità di eventuali trasferimenti di dati tra Stati extra-europei;
- la disciplina del diritto di accesso del segnalato agli atti.

C. Rapporti di governance

Dal punto di vista della *governance*, occorre individuare i soggetti più idonei a soddisfare le esigenze previste dalla norma.

I destinatari delle segnalazioni.

Il novellato art. 6 del Decreto 231 sconta una certa genericità nell'individuazione del destinatario delle segnalazioni effettuate nel quadro del nuovo sistema di whistleblowing.

È opportuno che il Modello organizzativo indichi chiaramente a quale soggetto o organo vadano indirizzate le segnalazioni.

A titolo esemplificativo, i destinatari potrebbero essere i seguenti:

- l'Organismo di Vigilanza;
- un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità, che si occupi di gestire la prima fase di ricezione delle segnalazioni in coordinamento con l'ente;
- il responsabile aziendale della funzione compliance;
- un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a varie funzioni (ad esempio legale, internal audit o compliance);

- il datore di lavoro nelle PMI.

Cionondimeno, una lettura oculata della disciplina in commento (nonché, in particolare, della scelta operata dal Legislatore di collocare la disciplina “privata” del *whistleblowing* proprio nel quadro della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231) avvalorata l’idea, già espressa dalla letteratura di settore, secondo cui sarebbe proprio l’Organismo di Vigilanza a dover rivestire il ruolo di responsabile della procedura, nonché di “terminale” ultimo delle segnalazioni effettuate dai *whistleblower* “231”.

Un primo approccio alla questione, imporrebbe quindi l’individuazione dell’Organismo di Vigilanza quale soggetto maggiormente idoneo a riguardo, oltre alla necessità di determinare un adeguato coordinamento con le altre funzioni aziendali.

L’Organismo di Vigilanza, infatti, potrebbe essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle denunce. Tale soluzione sembra poter realizzare con efficacia le finalità della nuova disciplina, di salvaguardare l’integrità dell’ente e tutelare il segnalante; finalità che difficilmente potrebbero essere perseguite se, invece, le segnalazioni venissero recapitate a soggetti nei cui confronti il segnalante abbia una posizione di dipendenza funzionale o gerarchica ovvero al presunto responsabile della violazione ovvero ancora a soggetti che abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione.

Se, invece, l’Organismo di Vigilanza non è individuato come destinatario esclusivo, sembra comunque opportuno prevedere il suo coinvolgimento in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal nuovo meccanismo di *whistleblowing* sfugga del tutto al controllo dell’Organismo di Vigilanza. D’altra parte occorre considerare che tale meccanismo è una parte del più ampio Modello Organizzativo di cui l’Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare il funzionamento.

Come anticipato, tra le possibili soluzioni operative l’impresa potrebbe valutare anche di indirizzare le segnalazioni a un soggetto esterno tenuto a coordinarsi con l’ente. In particolare, l’interlocuzione con un soggetto esterno che abbia competenze in materia di diritto penale ed esperienza nel settore consentirebbe all’impresa di ricevere una valutazione qualificata e documentata della denuncia ricevuta e, di conseguenza, ne agevolerebbe la gestione interna. Questa opzione, peraltro, risulta favorita da un’ulteriore nuova disposizione della legge n. 179/17 (art. 3, co. 2) che sembra assicurare soltanto al professionista esterno alcune garanzie affini a quelle riconosciute al difensore nel processo penale (art. 103 c.p.p.), che possono facilitare la gestione equilibrata delle segnalazioni.

La procedura interna.

Sarebbe opportuno, attraverso un’apposita procedura interna, o policy, individuare con precisione tutte le fasi del procedimento di gestione delle segnalazioni, la relativa tempistica, i soggetti coinvolti nel procedimento e i compiti loro affidati.

In questo caso occorrerebbe portare a conoscenza di tutto il personale e dei soggetti, funzioni e organi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni la procedura, che sarà anche inserita nei programmi di formazione aventi ad oggetto il Modello Organizzativo.

I SEGRETI D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE.

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti previsti dalle disposizioni di Legge, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile (obbligo di fedeltà).

Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Le violazioni al segreto.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

PROBLEMATICHE E PROSPETTIVE

Si deve tenere conto che la disciplina in discorso rappresenta una tematica sensibile, in cui coesistono diverse esigenze in precario equilibrio fra loro, fra cui quella di tutelare la riservatezza del segnalante, la necessità di approfondimento dei fatti oggetto di segnalazione e la necessaria tutela della Società, relativamente al rischio di incorrere in responsabilità in ordine fatti e ai reati che dovessero essere oggetto di segnalazione.

Le società che scelgono di adottare un Modello organizzativo, dovranno pertanto assumere delle scelte strategiche in merito alle modalità di recepimento della disciplina, decidere quali soluzioni operative siano praticabili e virtuose, considerando adeguatamente la posizione anche, anzi soprattutto, del soggetto segnalato, al fine di ridurre le responsabilità potenzialmente ascrivibili all'ente.

Pertanto, occorrerà costruire un Sistema 231 non solo conforme alla Legge 179/2017, ma anche equilibrato, che consenta di prevenire qualsiasi forma di responsabilità e che ponga la dovuta attenzione alle differenti declinazioni che discendono da tale normativa.

Per quanto riguarda poi gli aspetti relativi all'aggiornamento del Modello e dall'attività di vigilanza, un primo, evidente, aspetto che interesserà l'OdV è rappresentato dalla necessaria revisione del Modello alla luce delle modifiche introdotte con la Legge sul whistleblowing, a cui logicamente conseguirà l'estensione dell'ambito del proprio controllo alle previsioni di cui ai nuovi commi dell'art. 6 del Decreto 231.

A titolo esemplificativo, all'OdV spetterà di sovrintendere all'integrazione del Modello mediante l'aggiunta: (i) di una specifica sezione, dedicata alla normativa qui in commento; nonché (ii) di una sezione che disciplini le sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione;

Le novità introdotte dalla Legge n.179/2017: cosa occorre fare in breve

Da un punto di vista operativo risulterà necessario:

- **verificare** se la società ha già posto in essere i canali di comunicazione con le caratteristiche previste e, se del caso, attivarli/ rivederli;
- **aggiornare e modificare il Modello 231**, al fine di recepire quanto disciplinato dalla Legge n.179/ 20 17;
- **aggiornare il Sistema Disciplinare** interno, al fine di recepire le modifiche introdotte dalla Legge n. 179/ 17;
- **aggiornare il Codice Etico** aziendale, per riflettere le novità normative in tema di segnalazione delle condotte illecite e rilevanti;
- identificare il **soggetto destinatario delle segnalazioni**;
- valutare l'opportunità di adottare una **specifica procedura**, al fine di definire e regolare il processo di *whistleblowing* , ovvero di integrare quella esistente;
- **comunicare** le novità introdotte agli interessati;
- programmare un'adeguata **formazione** (a potenziali segnalanti e gestori del processo).

A cura di
Cristina Renna, Fabio Fada, Anna Zampedrini

Commissione consultiva Collegio sindacale: Controlli di Legalità e Modello 231

Coordinatore: Vincenzo Cristarella. Delegato del Consiglio: Armando Biena

Componenti: Marco Bombardieri, Walter Bonardi, Giulia Bono, Marco Bonori, Fabio Fada, Teresa Federici, Alice Mangiavini, Andrea Menni, Gian Angelo Monchieri, Cristina Renna, Erica Sardo, Anna Zampedrini.

© Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Brescia, 2018 – Tutti i diritti riservati