

Whistleblowing

protezione delle persone che segnalano violazioni

fonti	1. Direttiva (UE) 23/10/2019 n. 1937 (in vigore dal 16/12/2019) 2. D. Lgs. 10/03/2023 n. 24 (in GURI del 15/03/2023, in vigore dal 30/03/2023) – anche solo D. Lgs. – 3. Garante privacy – parere 06/07/2023 4. ANAC – Le novità del D. Lgs. 24 5. ANAC – Linee guida approvate con delibera 12/07/2023 n. 311 previste dall'art. 10 del D.Lgs. (in GURI del 25/07/2023) – avanti solo Linee guida –	Già previsti nei modelli di cui art. 6 del D.Lgs. 08/06/2001, n. 231 come inserito dall'art. 2 della Legge 30/11/2017, n. 179 (in parte modificati/abrogati dal D. Lgs. art. 23, comma 1, lettera b) e art. art. 24, commi 1 e 5) D.Lgs.)
finalità	Con l'introduzione del "diritto alla segnalazione" viene prevista la "protezione dei whistleblower (o "informatori")" con l'avvio di un canale o con il rendere disponibile una piattaforma attraverso la quale i propri dipendenti possano comunicare in modo protetto e anonimo gli eventuali illeciti; per cui, in dipendenza della comunicazione, la società gestisce le segnalazioni pervenute (art. 1, comma 1, D.Lgs.)	
chi vi rientra (art. 2, comma 2 , let. q) D. Lgs.)	1. chi ha impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (<i>vedi effetto</i>) 2. «soggetti del settore privato», ancorché non raggiungono i 50 lavoratori, che rientrano nell'ambito di applicazione di cui alle parti I.B e II dell'allegato del D.Lgs. 24 ALLEGATO Parte I ... omissis ... B. Articolo 2, comma 1, lettera a) , numero 3) – servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo: norme che istituiscono un quadro di regolamentazione e di vigilanza e che prevedono una protezione dei consumatori e degli investitori nei mercati dei servizi finanziari e dei capitali dell'Unione e nei settori bancario, del credito, dell'investimento, dell'assicurazione e riassicurazione, delle pensioni professionali o dei prodotti pensionistici individuali, dei titoli, dei fondi di investimento, dei servizi di pagamento e delle attività di cui all'allegato I della direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338), attuata con il decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, recante attuazione della direttiva 2013/36/UE, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive	

- i) decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90, recante attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006;
- ii) regolamento (UE) 2015/847 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2015, riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006 (GU L 141 del 5.6.2015, pag. 1);
- B. Articolo 2, comma 1, lettera a) , numero 3) – sicurezza dei trasporti:
- i) regolamento (UE) n. 376/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 3 aprile 2014, concernente la segnalazione, l'analisi e il monitoraggio di eventi nel settore dell'aviazione civile, che modifica il regolamento (UE) n. 996/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 2003/42/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e i regolamenti (CE n. 1321/2007 e (CE) n. 1330/2007 della Commissione (GU L 122 del 24.4.2014, pag. 18);
- ii) decreto legislativo 15 febbraio 2016, n. 32, recante attuazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 novembre 2013, n. 2013/54/UE, relativa a talune responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e della sua applicazione;
- iii) decreto legislativo 24 marzo 2011, n. 53, recante attuazione della direttiva 2009/16/CE recante le norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri;
- C. Articolo 2, comma 1, lettera a) , numero 3) – tutela dell'ambiente:
- i) decreto legislativo 18 agosto 2015, n. 145, recante attuazione della direttiva 2013/30/UE sulla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi e che modifica la direttiva 2004/35/CE.

3. «soggetti del settore privato», diversi dal n. 2 ancorché non raggiungono i 50 lavoratori, che adottano il modello 231.

Per i professionisti non trova applicazione il D. Lgs. 24 atteso che sono soggetti alle c.d. norme antiriciclaggio ([art. 1, comma 2, lettera b\)](#) D.Lgs.) v. [Escluso dalla segnalazione](#)

effetto

- dal **15 luglio 2023** per gli enti pubblici e per i «soggetti del settore privato» che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 249 ([art. 24 D. Lgs.](#))
- dal **17 dicembre 2023** per i «soggetti del settore privato» che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati di almeno 50 ([art. 2, co. 1, lett. q\)](#) del D.lgs.) e inferiore a 249 ([art. 24 D. Lgs.](#))

Per determinare il numero occupati, per “teste” e non per “ULA”, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso rilevato dalla visura alla CCIAA (per il 2023, il 2022). Per le imprese di nuova costituzione si considera l'anno in corso ([§ 1.3 Linee guida](#)). Il

Così non si tiene conto di

quanto disciplinato dall'art. 9 (*Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale*) del D. Lgs. 81/2015,

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

dall'art. 27 (*Criteri di computo Lavoro a tempo determinato*) del D. Lgs. 81/2015.

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Da chiarire se i lavoratori interinali rientrano o meno per quanto previsto dall'art. 34 (*Disciplina dei rapporti di lavoro Somministrazione di lavoro*) dello stesso D.Lgs. 81.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e

		della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all' articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 .
	i suddetti soggetti privati che hanno adottato il modello 231 o intendano adottarlo continuano a gestire i canali di segnalazione secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001 (§ 4.1 Linee guida)	
Figure	Segnalante: <i>“persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo”</i> (art. 2, co. 1, lett. g) del D.lgs.) Soggetto che, quindi, segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.	
	Facilitatore: <i>“persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”</i> (art. 2, co. 1, lett. h) del D.lgs.)	
	Persona coinvolta: <i>la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente</i> (art. 2, co. 1, lett. l) del D.lgs.)	
	Gestore della procedura: persona o ufficio interno ovvero soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività: a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se	essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy (§ 4.1.3 Linee guida); o nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con l'amministrazione/ente; o ricevere un'adeguata

	<i>necessario, integrazioni;</i> <i>c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;</i> <i>d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;</i> <i>e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito. (art. 5 del D.lgs.)</i>	formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.
Soggetti tutelati – divieto di ritorsione (art. 3, co. 3 e Capo III - art. 17 - del D.lgs. nonché § 1.4 e 1.5 Linee guida)	Lavoratori subordinati Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato	La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (art. 3, co. 3 del D.lgs.). “Resta altresì ferma l'applicazione delle

	Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato Azionisti (persone fisiche) Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato Soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione	disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300." (art. 1, comma 4, D.Lgs.)
Oggetto della segnalazione	<i>violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1, comma 1, D.Lgs.)</i>	
Escluso dalla segnalazione (art. 1, commi 2, 3 e 4 D.Lgs.)	<i>contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono 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 (es. derivante dal rapporto di lavoro quali le vertenze)</i> violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali <i>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</i>	

I canali di presentazione delle segnalazioni canale di segnalazione interna di cui all'[art. 4 D.lgs. \(§ 3.1 Linee guida\)](#);

l'azienda, tenendo conto che il tutto deve essere connotato dall'assicurare la riservatezza dell'identità dei [soggetti coinvolti nella segnalazione](#), del suo contenuto e conseguenzialmente della documentazione a essa relativa, deve:

1. dotarsi (mediante proprio software o rivolgendosi ad una software house) di un sistema crittografato che consenta l'anonimato dei diversi soggetti (v. [figure](#))
Le linee guida ([§ 3.1](#)) diversificano le possibili scelte di segnalazione (l'azienda deve entrambe predisporle):
 - 1.1 *in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online). La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza (anche il [Garante](#) lo ha indicato). Qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali, da disciplinare nell'atto organizzativo, è opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa. A tale riguardo l'ANAC propone un esempio: in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore del canale di segnalazione;*
 - 1.2 *in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*
2. definire atto organizzativo – adottato con delibera dell'organo di indirizzo – con le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione delimitando tanto *il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni che le modalità e i termini di conservazione dei dati, appropriati e proporzionati in relazione alla procedura di whistleblowing e alle disposizioni di legge ([§ 3.1 Linee guida](#))*
Pur non contenente la norma alcun contenuto dell'atto, si ritiene che esso debba contenere i diversi aspetti qui rappresentati aggiungendo eventuali "conflitti di interessi"

La violazione determina una sanzione da 10.000 a 50.000 euro (v. [sanzioni](#))

... segue i canali di presentazione delle segnalazioni canale di segnalazione interna di cui all'[art. 4 D.lgs. \(§ 3.1 Linee guida\)](#);

che si possono presentare (in tal caso occorre attivare la *segnalazione esterna ad ANAC*, [§ 3.1 Linee guida](#)). L'ANAC ([§ 3.1 Linee guida](#)) indica espressamente che i *canali interni devono essere progettati in modo da consentire un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del personale autorizzato e rispettare la tutela della riservatezza e la disciplina sul trattamento dei dati personali* (cfr. [§§ 4.1 e 4.1.3](#)).

3. individuare uffici o singole risorse (debitamente formate, anche in materia di privacy, v. [gestore della procedura](#)) responsabili della *gestione del canale di segnalazione*, disponendo la loro specifica formazione ([art. 4](#), comma 2 del D.lgs.) da erogare con cadenza periodica (v. [figure](#)). Qualora siano adottati *i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i canali interni di segnalazione vanno previsti all'interno di tali modelli o nell'atto organizzativo cui il MOG 231 espressamente rinvia*.

Tale ruolo è affidato ad una figura sulla quale non sono evidenti o possono presentarsi cointeressenze e assenza di autonomia e indipendenza.

4. *sentire/comunicare*, se pur in via informativa e sommaria, alle *rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015*, le modalità operative scelte dall'azienda (v. [Comunicazione alle OO.SS.](#)).

5. *mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne* ([art. 5](#), comma 1, let. e) del D.lgs.):

esporle nei luoghi di lavoro	se si è dotati di un sito internet
rendendole visibili da tutte le persone che comunque intrattengono o possono intrattenere un rapporto giuridico v. Soggetti tutelati	vanno pubblicate le informazioni in apposita sezione del sito

Le informazioni dovranno riguardare anche il trattamento dei dati ai fini della privacy (opportuno segnalare le conseguenze nel caso non si forniscono i dati).

La violazione determina una sanzione da 10.000 a 50.000 euro (v. [sanzioni](#))

... segue i canali di presentazione delle segnalazioni canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 D.lgs. (§ 3.1 Linee guida);	Conseguenza: integrare il documento di valutazione “privacy” tenendo conto delle modifiche apportate (art. 13 e art. 24, 4° comma, D. Lgs.; si v. anche <i>Garante privacy – parere 06/07/2023</i>). Per quanto attiene alla <i>Gestione del canale di segnalazione</i> (art. 5 D.lgs.) il gestore interno o esterno, garantendo la riservatezza dell’identità dei soggetti coinvolti nella segnalazione, provvede a: <i>a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;</i> <i>b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;</i> <i>c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;</i> <i>d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; (art. 5 del D.lgs.)</i>	La violazione determina una sanzione da 10.000 a 50.000
--	---	--

materia della protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o nazionali la scrivente Società intende adottare (*o aggiornare*) la disciplina in materia di whistleblowing, che regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate da dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti o terzi.

La scrivente che ha già adottato il modello di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001 procederà ad aggiornare le indicazioni ivi presenti nella direzione esposta dal D. Lgs. 24/2023. In particolare viene previsto, al fine di adeguarsi alla novella, un apposito canale di segnalazione interno (*o esterno*) articolato (*segue una breve descrizione della sua funzionalità*).

Oppure

La scrivente, che non ha adottato il modello di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, intende adottare, al fine di adeguarsi alla novella, un apposito canale di segnalazione interno (*o esterno*) articolato (*segue una breve descrizione della sua funzionalità*). Al fine di assicurare gli obiettivi del D. Lgs. 24/2023 il gestore sarà opportunamente informato e formato.

Al fine di garantire la massima tutela, la scrivente assicura ogni riservatezza dell'identità del segnalante e di quanto conseguenziale, precludendo, ad ogni livello, ogni forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione. A tal fine è stato adeguato il codice disciplinare (*ove ricorre*).

Solo su richiesta delle RSA/OOSS si dovrà concordare un incontro di approfondimento, ma non è necessario raggiungere un accordo.

mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne ([art. 5](#), comma 1, let. e) del D.lgs.):

esporle nei luoghi di lavoro	se si è dotati di un sito internet
rendendole visibili da tutte le persone che comunque intrattengono o possono intrattenere un rapporto giuridico v. Soggetti tutelati	vanno pubblicate le informazioni in apposita sezione del sito

Le informazioni dovranno riguardare anche il trattamento dei dati ai fini della privacy (opportuno segnalare le conseguenze nel caso non si forniscono i dati). Conseguenza: integrare il documento di

	valutazione “privacy” tenendo conto delle modifiche apportate (art. 13 e art. 24, 4° comma , D. Lgs.; si v. anche Garante privacy – parere 06/07/2023).	
Sanzioni (art. 21 D.lgs.)	sanzioni amministrative pecuniarie applicate dall'ANAC al responsabile	
	<i>quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza¹ di cui all'articolo 12 [Obbligo di riservatezza]</i>	da 10.000 a 50.000 euro
	<i>quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, 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 quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute</i>	
	<i>nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata 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 o contabile</i>	da 500 a 2.500 euro
	¹ Si aggiungono le eventuali sanzioni comminate dal Garante privacy	
	Completa la previsione sanzionatoria l'inserire <i>nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001 [introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello]</i> la previsione per la quale <i>I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3),</i> «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1). <i>prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6 [Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente],</i>	