



CONFINDUSTRIA

WHISTLEBLOWING: IL NUOVO DECRETO COSA CAMBIA PER LE IMPRESE

CONFINDUSTRIA SALERNO – 22 NOVEMBRE 2023

Affari legislativi e Regionali, Diritto d'Impresa - Confindustria

OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA 1/2

- ❖ Il 15 marzo è stato pubblicato il D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"* e abroga la disciplina previgente.
- ❖ L'obiettivo della Direttiva UE è stabilire norme minime comuni **per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione**, creando **canali di comunicazione sicuri** sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno e prevedendo **obblighi di tutela del segnalante** (riservatezza, divieto di atti ritorsivi e limitazioni della responsabilità).
- ❖ Per Confindustria questa forma di protezione costituisce uno **strumento utile** per prevenire e contrastare le condotte illegali all'interno delle organizzazioni complesse e, in quest'ottica, ha seguito il dossier fin dall'iter di approvazione della Direttiva UE, offrendo un contributo costruttivo ai lavori.
- ❖ In fase di recepimento, Confindustria ha evidenziato al Governo e alle Commissioni parlamentari le numerose criticità della prima bozza di Decreto, rappresentando la necessità di **bilanciare** la protezione dei *whistleblower* con la salvaguardia delle imprese da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali.
- ❖ **Confindustria è stata audita dall'ANAC** nell'ambito della consultazione aperta sullo **schema di LG ANAC**, previste dal Decreto e ha anche successivamente risposto alla preventiva **consultazione pubblica** sullo schema di LG, manifestando apprezzamento per il lavoro svolto dall'Autorità ed evidenziando la necessità di alcuni correttivi in parte recepiti
- ❖ **Guida operativa** contenente indicazioni operative per le imprese, elaborata con il contributo dei GdL tecnici.

EFFICACIA TEMPORALE

- ❖ **La nuova disciplina si applica dallo scorso 15 luglio 2023.**
- ❖ **Per i soggetti del settore privato** che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di **lavoratori subordinati fino a 249 unità**, l'obbligo di istituire il canale interno ha effetto invece **dal 17 dicembre 2023**; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-*bis* del Decreto 231).

AMBITO OGGETTIVO

- ✓ La nuova disciplina si applica alle **violazioni** delle disposizioni **nazionali e dell'UE** che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità** dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalanti siano venuti **a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato**.
- ✓ Le segnalazioni possono avere a oggetto: *i)* condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231; *ii)* violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; *iii)* violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato, lesione degli interessi finanziari dell'UE.
- ✓ Sono **escluse** le contestazioni: *i)* legate a un **interesse personale** del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro (es. vertenze di lavoro); *ii)* in **materia di difesa e sicurezza nazionale**; *iii)* relative a **violazioni già disciplinate** in alcuni **settori speciali** (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).
- ✓ Resta poi ferma la normativa in materia di informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali.

AMBITO SOGGETTIVO

La nuova disciplina si applica sia ai soggetti pubblici che privati.

I **soggetti del settore pubblico** sono le PA, le AAI, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, anche se quotate.

I **soggetti del settore privato** sono quelli che:

- 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori** subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente) anche se **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** subordinati;
- 3) sono diversi dai soggetti di cui al n. 2), **dotati di un modello di organizzazione e gestione 231**, anche se **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** subordinati nell'ultimo anno.

AMBITO SOGGETTIVO- DEFINIZIONE SOGLIA LAVORATORI

Per stabilire quando si supera la **soglia dei 50 lavoratori** - in linea con un'istanza di Confindustria - 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 (ovvero il 2023).

Per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, **in sede di prima applicazione**, occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre.

Il riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in cui avviene la segnalazione, per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati è un criterio che, rispondendo alla norma di legge, consente alle imprese di adeguarsi agli eventuali adempimenti con ragionevole tempestività.

Inoltre, l'ANAC ha precisato che “ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.”.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E WHISTLEBLOWER

Le **segnalazioni** sono definite come **le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse** (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su **condotte volte ad occultarle** (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo pubblico o privato**.

Nell'ambito dei soggetti pubblici e privati le **segnalazioni possono essere fatte da:**

- lavoratori dipendenti e autonomi
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi **terminato**, se le informazioni sono state acquisite durante il rapporto di lavoro, nonché a coloro il cui rapporto **non sia ancora iniziato**, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione, o in altre fasi precontrattuali.

A rilevare è l'esistenza di una **relazione qualificata** tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, per consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

E' necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di **ammissibilità**:

- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile che alla segnalazione vengano **allegati documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

CANALI DI SEGNALAZIONE: QUALI SONO

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di:

- canali di segnalazione **interni** all'ente;
- canale **esterno** gestito dall'ANAC;
- **divulgazione pubblica** tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **denuncia** all'Autorità giudiziaria o contabile.

COME E COSA SI PUÒ SEGNALARE

A. SOGGETTI PUBBLICI. Le segnalazioni possono:

- avere a oggetto violazione del diritto interno; violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia

B. SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO:

1) non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il MO 231.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite o violazione del modello 231 ed essere effettuate attraverso il canale interno. *Anche a seguito delle sollecitazioni di Confindustria, è stato limitato il campo di applicazione della nuova disciplina (precedente versione estendeva tutte le previsioni anche ai soggetti privati sotto i 50 lavoratori con MO 231)*

2) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il MO 231. Qui le segnalazioni possono:

- avere a oggetto condotte illecite o violazione del modello 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;
- avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia

3) hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se **non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori** subordinati.

Le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia

MODALITA' DELLE SEGNALAZIONE INTERNE - INDICAZIONI ANAC

I canali di segnalazione interna devono consentire di effettuare segnalazioni:

- in forma **scritta**, anche con modalità informatiche (piattaforma online);
- **orale**, attraverso linee telefoniche o in alternativa con sistemi di messaggistica vocale;
- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un **incontro** diretto fissato entro un termine ragionevole.

Per l'impresa è **obbligatorio predisporre sia il canale scritto - analogico e/o informatico - che quello orale**, dovendo mettere entrambi a disposizione del segnalante.

RICHIESTA DI CONFINDUSTRIA: lo schema di LG Linee Guida esprimeva un *favor* per l'utilizzo di strumenti informatici, indicando specificamente ed esclusivamente le **piattaforme online**.

Confindustria aveva **chiesto di chiarire la neutralità delle soluzioni tecnologiche** per l'attivazione del canale di segnalazione, indicando la possibilità di fare ricorso a tool informatici diversi dalle piattaforme ad hoc, segnalando che la molteplicità delle tecnologie e delle strumentazioni informatiche disponibili può consentire ai soggetti obbligati di **attivare canali informatizzati sicuri**.

Anac, recependo il parere del Garante Privacy, evidenzia invece che, ai fini della istituzione del canale interno di segnalazione, **“La posta elettronica ordinaria e la PEC si ritiene siano strumenti non adeguati a garantire la riservatezza”**. Pertanto, l'unico strumento informatico adeguato sembra essere la piattaforma online.

Inoltre, le LG dispongono che, **qualora si utilizzino canali e tecniche tradizionali**, sia opportuno indicare gli strumenti previsti per garantire la riservatezza richiesta dalla normativa e, in tal senso, richiamano, a titolo esemplificativo, un meccanismo di segnalazione fondato sulla posta cartacea.

MODALITA' DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

Canali in forma scritta: posta ordinaria e piattaforma informatica

Nel caso in cui l'impresa decidesse di utilizzare la **posta ordinaria** come canale di segnalazione interno (es. lettere raccomandate), al momento della ricezione, gli uffici o la persona individuati a gestire le segnalazioni devono:

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle buste;
- procedere all'archiviazione della segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (ad esempio all'interno di archivi protetti da misure di sicurezza).

Con riferimento alla modalità scritta analogica, l'ANAC, nelle sue LG, suggerisce, ad es. di prevedere che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Per quanto attiene l'utilizzo della **piattaforma informatica**, sebbene il Decreto e le LG ANAC non individuino particolari adempimenti da effettuare in fase di ricezione, è consigliabile che le imprese configurino in maniera adeguata tale piattaforma.

La **scelta tra piattaforma on-line e modalità analogica/cartacea** è una **valutazione rimessa alla singola impresa**, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate.

MODALITA' DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

Canali in forma orale: linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale

Il Decreto introduce **l'obbligo di istituire anche un canale orale**, attraverso l'implementazione di una linea telefonica o, in alternativa, di un sistema di messaggistica vocale.

Relativamente alla fase di ricezione della segnalazione, è necessario distinguere se i sistemi adottati consentano o meno la registrazione della segnalazione:

- nel caso di utilizzo di una **linea telefonica registrata o di un altro sistema di messaggistica registrato**, il gestore della segnalazione deve conservare, previo consenso del segnalante alla registrazione, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.
- nel caso si utilizzino **linee telefoniche non registrate**, al momento della ricezione della segnalazione, il personale addetto deve documentarla mediante resoconto dettagliato del messaggio e il contenuto dev'essere controfirmato dal segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. Del resoconto sottoscritto deve essere fornita copia al segnalante.

MODALITA' DELLE SEGNALAZIONE INTERNE

Canali in forma orale: incontro diretto

Novità introdotta dal Decreto è la possibilità del *whistleblower* di **richiedere un incontro diretto** agli uffici o alla persona deputati alla gestione della segnalazione. In tal caso, l'impresa deve garantire lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole (es. entro 10/15 giorni).

Per quanto attiene alle **modalità di svolgimento dell'incontro** (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) è sempre consigliabile procedere - previo consenso della persona segnalante - alla **registrazione** dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui **non si possa procedere alla registrazione** (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario **stilare un verbale** che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO:

- ❖ **Istituzione**
- ❖ **Scelta del soggetto gestore**
- ❖ **Attività di gestione**

ISTITUZIONE DEI CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE (1/2)

I soggetti del settore pubblico e privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, definiscono in un apposito **atto organizzativo** le **procedure per il ricevimento** delle segnalazioni e per la loro **gestione**, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'**organo di indirizzo**, è opportuno definire, tra gli altri:

- i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni;
- i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi;
- le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (posta cartacea, numero telefonico, piattaforma on line);
- la procedura per la gestione della segnalazione;
- i necessari adeguamenti prescritti per il trattamento dei dati personali;
- i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- l'eventuale necessità di aggiornare il MOG 231.

Risulta utile disciplinare nella procedura anche le eventuali ipotesi di **conflitto di interessi**, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione (tale conflitto può, ad. es, sussistere anche rispetto al soggetto esterno, nel caso in cui la gestione della piattaforma sia esternalizzata).

ISTITUZIONE DEI CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE (2/2)

Il coinvolgimento del sindacato da parte dell'impresa ha un carattere meramente informativo e preventivo rispetto alla delibera di approvazione dell'atto organizzativo.

Per quanto riguarda l'**individuazione del sindacato** destinatario dell'informativa da parte dell'impresa, ove in azienda esistano rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, l'adempimento va compiuto verso di queste; mentre, nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, dovranno essere informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Nei casi di imprese con più unità produttive e, dunque, nel caso di una pluralità di RSU ovvero di unità produttive con RSU ed altre prive, a nostro avviso, è consigliabile suggerire una **forma di coordinamento delle rappresentanze** per facilitare e razionalizzare gli adempimenti informativi. In particolare, potrebbe essere utile indirizzare l'informativa a tutte le RSU presenti e poi, ove queste ne facciano richiesta per il tramite del coordinamento, programmare un unico incontro, eventualmente anche con modalità informatiche.

Con riferimento al **contenuto dell'informativa**, è opportuno che l'impresa fornisca al sindacato una descrizione del canale, almeno negli elementi essenziali che lo caratterizzano (ad es. in merito alle modalità di segnalazione, alla gestione della segnalazione, alle informazioni che saranno condivise con i lavoratori, anche con la pubblicazione nel proprio sito internet, piuttosto che nell'ambito aziendale interno).

Tale **informativa** deve intervenire **prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo**, eventualmente attraverso strumenti di trasmissione che garantiscano la prova dell'avvenuta ricezione. Inoltre, è utile che l'ente indichi alle rappresentanze sindacali un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità a un eventuale confronto diretto, anche mediante un incontro.

RISERVATEZZA NEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

I **canali di segnalazione devono essere** tali da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza** di:

- **identità del segnalante**, del segnalato e delle persone menzionate nella segnalazione; l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti e gestire la segnalazione
- **contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.**

GESTORE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Gestione della segnalazione: può essere affidata a una **persona** o a un **ufficio interno autonomo dedicato** e con personale formato o a un **soggetto esterno**.

I soggetti del settore privato, fermo restando la piena discrezionalità, possono affidare la gestione, ad es.:

- **internamente**, responsabili anticorruzione/Internal audit/Compliance, funzioni legale o HR; in alternativa, a un comitato interno costituito *ad hoc*, ad es., scegliendo i componenti tra i responsabili delle funzioni di controllo (compliance o Internal Audit) e tra le altre funzioni aziendali in grado di gestire in maniera appropriata e diligente la segnalazione (si pensi, ad esempio, alle funzioni legali o alle funzioni risorse umane, al responsabile anticorruzione o a Comitati Etici, nonché, all'Organismo di vigilanza 231 - OdV -, se monocratico, o a un suo membro, se collegiale).

Nelle imprese dotate di **modello organizzativo 231** si può valutare di affidare all'**OdV** (monocratico o collegiale) il ruolo di gestore delle segnalazioni, considerato che già possiede i requisiti richiesti dalla disciplina in esame e che la disciplina whistleblowing è parte integrante del Modello 231, sulla cui osservanza l'OdV è chiamato a vigilare. In ogni caso, flussi informativi verso OdV, nel rispetto degli obblighi di riservatezza;

- **a un soggetto esterno**, in base a un accordo appositamente stipulato con l'ente. Tale soggetto dovrà garantire requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, nonché possedere risorse e conoscenze specialistiche che garantiscano l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

CONDIVISIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE (1/2)

I soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori - con contratti a tempo indeterminato o determinato - non superiore a 249, **possono condividere il canale di segnalazione interna.**

Linee Guida ANAC precisano che, in tale ipotesi, *“è necessario garantire che ciascun ente acceda esclusivamente alle segnalazioni di propria spettanza tenuto anche conto della attribuzione della relativa responsabilità. Pertanto, dovranno essere adottate misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun ente abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza”*.

A tal fine, dovranno stipulare **accordi/convenzioni** tra loro, nei quali definire i termini della gestione in forma associata delle segnalazioni, che deve comunque avvenire *“senza pregiudicare l'obbligo di garantire la riservatezza, di fornire un riscontro e di gestire la violazione segnalata”* di ogni ente.

CONDIVISIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE (2/2)

La condivisione del canale di segnalazione dovrebbe consentire, ad es, a:

- a) un **gruppo di imprese** (nel rispetto del limite dimensionale di 249 dipendenti per ciascuna impresa, di cui all'art. 4, comma 4, Decreto) - nell'ottica di una gestione congiunta del processo, soprattutto laddove vi sia una compliance integrata di gruppo - di individuare nella casa madre il soggetto che predispose la piattaforma, smista le segnalazioni tra le controllate e/o le gestisce;
- b) **enti indipendenti** di individuare tra loro o all'esterno il soggetto fornitore della piattaforma, cui è possibile affidare anche la gestione delle segnalazioni.

CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE NEI GRUPPI

Per le imprese con più di 249 dipendenti nessuna indicazione è contenuta nella Direttiva, nel Decreto e nelle LG ANAC.

In alcuni Stati membri il legislatore ha recepito la Direttiva prevedendo espressamente la facoltà per le imprese appartenenti a un gruppo – a prescindere dai limiti dimensionali – di centralizzare sia il canale che la gestione delle segnalazioni (Francia, Danimarca e Spagna); in altri Paesi europei si è invece prevista la possibilità che una società del gruppo affidi la gestione del canale e della segnalazione alla holding come soggetto terzo, sulla base di un contratto di service (Germania).

Nel nostro contesto, nessuna indicazione puntuale. Sono ipotizzabili **due soluzioni operative**:

- gestione **decentralizzata a livello di singola impresa controllata**. Le società del gruppo possono utilizzare un'unica piattaforma informatica che consenta al segnalante di selezionare – all'interno di un elenco – la società presso la quale lavora e intende effettuare la segnalazione. In tal modo, l'ufficio a ciò preposto nella *legal entity* selezionata avvierà il procedimento e gestirà la segnalazione;
- **affidamento alla capogruppo, in qualità di soggetto terzo** rispetto alle controllate, di attività inerenti alla segnalazione attraverso appositi contratti di servizio. Ai fini della gestione della segnalazione, il gestore del canale potrà avvalersi, volta per volta, del supporto degli uffici della controllata ovvero istituire *ex ante* una struttura dedicata che assicuri la partecipazione di soggetti interni alla controllata cui sia riferibile la segnalazione.

Le attività cui è tenuto chi gestisce le segnalazioni:

1. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. garantisce **corretto seguito** alle segnalazioni ricevute: procedibilità, ammissibilità della segnalazione e istruttoria;
3. fornisce un **riscontro** al segnalante.

❖ **Avviso di ricevimento:** attesta corretta ricezione, no attività istruttoria nel merito.

❖ **Corretto seguito** implica una valutazione su:

- rispetto dei **presupposti oggettivi/soggettivi (procedibilità)**
- sussistenza dei requisiti essenziali (**ammissibilità**)
- **adeguata istruttoria** (richiesta di informazioni, accesso ai documenti, etc.) per valutare la fondatezza dei fatti segnalati (*fumus di fondatezza*, verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato).

Se quanto segnalato non è adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (2/5)

Ricezione della segnalazione

Il gestore rilascia al segnalante l'**avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione solo per informarlo dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

Tale avviso dev'essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

La procedibilità della segnalazione

Per poter dare corso al procedimento, il gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi: i) che il segnalante sia un **soggetto legittimato** a effettuare la segnalazione e ii) che **l'oggetto della segnalazione rientri tra nell'ambito di applicazione** della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una **materia esclusa** dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni dandone comunicazione al segnalante.

L'ammissibilità della segnalazione

Verificata la procedibilità, si valuta **l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing**.

Al riguardo, devono risultare chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (segnalato).

La segnalazione può, quindi, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti **improcedibile o inammissibile**, il gestore della segnalazione può procedere all'**archiviazione**, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto

Istruttoria e accertamento della segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento è procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, a titolo esemplificativo:

- direttamente acquisendo gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni (es. IT specialist) in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste;
- audizione di eventuali soggetti interni/esterni.

Completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata la segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

Infatti, **al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**

Riscontro al segnalante

Infine, deve essere fornito un **riscontro** al segnalante entro il termine di **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.

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore.

Il riscontro potrà essere **definitivo o intermedio**.

Pertanto, il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- a) l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- c) l'**attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere**. In tal caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti), in linea con le LG ANAC.

DISCIPLINA WHISTLEBLOWING E MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Alla luce della nuova disciplina whistleblowing, risulta necessario **aggiornare il Modello Organizzativo 231**, adeguando le previsioni relative alla precedente disciplina di cui alla Legge 179/2017 e ai canali precedentemente attivati, nonché le relative procedure interne, in considerazione dei requisiti prescritti dal Decreto whistleblowing.

In particolare, è necessario aggiornare il Modello con:

- a) l'indicazione dei **canali di segnalazione interna** adottati dall'ente;
- b) il riferimento al **divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione**;
- c) il rispetto dei **doveri di riservatezza** nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni; d) integrando il **sistema disciplinare** prevedendo sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni per le quali l'ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie.

Il Modello potrà fare rinvio, per quanto attiene gli ulteriori aspetti di applicazione e funzionamento dei canali interni, all'atto organizzativo e alle procedure adottate dall'ente.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il Decreto, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, disciplina

- ❖ **oneri formativi:** gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione debbano ricevere una specifica formazione relativa alla gestione del canale.

Suggerimento: assicurare un'adeguata formazione a tutto il personale interno (ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali), così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

- ❖ **oneri informativi:** occorre mettere a disposizione della persona segnalante (es. personale interno, consulenti esterni, azionisti, Partner commerciali, fornitori, ecc.) informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne od esterne.

Tali informazioni devono essere rese disponibili nei **luoghi di lavoro** in un punto visibile, accessibile a tutte le persone, nonché in una sezione apposita del **sito web istituzionale** dell'ente e, laddove implementata, della **piattaforma informatica**.

TUTELA DEL SEGNALANTE (1/3)

Per tutelare il segnalante - e incentivare le segnalazioni - sono previste a suo favore **misure di protezione e limitazioni della responsabilità**

Presupposti per la protezione:

- le tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il **fondato motivo di ritenere** (*no voci di corridoio o supposizioni*) che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa
- è stata rispettata la disciplina/procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le **misure di protezione** nei confronti del segnalante **non si applicano** quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** del segnalante per i reati di **diffamazione** o **calunnia**, ovvero la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, anche sanzione disciplinare.

MISURE DI PROTEZIONE

È previsto il **divieto di atti ritorsivi**, tra cui: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può **comunicare all'ANAC le ritorsioni** che ritiene di avere subito:

- se commesse nel contesto di un soggetto pubblico, ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica e gli eventuali organismi di garanzia o disciplina
- se commesse nel contesto privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli **atti di ritorsione** assunti in violazione della predetta normativa **sono nulli**.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si stabilisce la **presunzione** che siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

L'**onere** di provare che tali atti siano motivati da **ragioni estranee** è **a carico** del responsabile della presunta violazione.

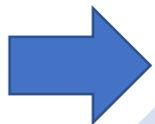
TUTELA DEL SEGNALANTE (3/3) E DEL SEGNALATO

LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

Il segnalante **NON è punibile se rivela o diffonde informazioni su violazioni**: *i)* coperte dall'obbligo di segreto; *ii)* relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; *iii)* che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, **qualora**, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero **fondati motivi per ritenere che la rivelazione/diffusione fosse necessaria per svelare la violazione**.

Le **stesse misure si applicano** anche ad altri soggetti: **facilitatori** (chi assiste il segnalante nella segnalazione), persone del **medesimo contesto lavorativo/colleghi** del segnalante (con stabile legame affettivo, parentela o rapporto abituale e corrente) e i **soggetti giuridici collegati al segnalante**.

Durante l'istruttoria, **la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato)**, interna o esterna, può essere sentita o, su sua richiesta, è sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

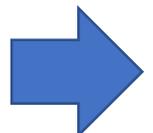


L'ultimo punto recepisce, seppur in parte, un'istanza di Confindustria per riequilibrare le posizioni di segnalante e segnalato dal rischio di utilizzi distorti delle segnalazioni.

REGIME SANZIONATORIO

ANAC applica sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta ritorsioni, o che la segnalazione è stata ostacolata - o si è tentato di ostacolarla - o che è stato violato l'obbligo di riservatezza; il **responsabile** è la persona fisica individuata come **responsabile della condotta sanzionata**;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per effettuare e gestire le segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme; il **responsabile** è individuato **nell'organo di indirizzo**;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta la mancata verifica/analisi delle segnalazioni ricevute; il **responsabile** è il **gestore della segnalazione**;
- da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

 Tale ultima sanzione recepisce, seppur in parte, un'istanza di Confindustria per contenere condotte diffamatorie e potenziali danni reputazionali gravi per le imprese



Grazie per l'attenzione!