



CONFINDUSTRIA

# WHISTLEBLOWING: IL NUOVO DECRETO COSA CAMBIA PER LE IMPRESE

8 APRILE 2024

Affari Legislativi e Regionali, Diritto d'Impresa - Confindustria

# OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA

- ❖ **Il D.lgs. n. 24/2023** ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 su *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"* e abroga la disciplina previgente.
- ❖ **Obiettivo:** stabilire norme minime comuni per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni, creando canali di comunicazione sicuri e prevedendo obblighi di tutela del segnalante.
- ❖ **Confindustria:** *i) strumento utile* a prevenire e contrastare condotte illegali; *ii) osservazioni alla bozza di Decreto* e chiede **bilanciamento** tra protezione dei *whistleblower* e salvaguardia delle imprese da utilizzi distorti; *iii) audita dall'ANAC* sullo schema di LG ANAC.
- ❖ **Le priorità di azione:** *i) il campo applicativo* oggettivo e soggettivo; *ii) il rafforzamento dei presupposti alla base delle segnalazioni;* *iii) la tutela dei soggetti segnalati.*
- ❖ **Guida operativa:** contenente indicazioni operative per le imprese, in fase di elaborazione con il contributo dei GdL tecnici.

- ❖ Le indicazioni tengono conto del campo applicativo della norma e della **varietà di strutture organizzative** del Sistema Confindustria, in funzione delle dimensioni e delle possibili differenti scelte adottate dalle imprese.
- ❖ **Obiettivo:** orientare le imprese nell'applicazione della nuova disciplina e nell'**istituzione e gestione del canale interno di segnalazione**, ferma restando la libertà degli enti di adottare le soluzioni organizzative più adeguate.
- ❖ **Principali indicazioni:** *i)* elementi necessari delle procedure; *ii)* possibili opzioni percorribili per la scelta del gestore delle segnalazioni; *iii)* fasi attraverso le quali dovrebbe articolarsi la gestione delle segnalazioni interne.

**Violazioni** disposizioni **nazionali e dell'UE** che **ledono l'interesse pubblico o l'integrità** dell' ente pubblico o privato, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in un **contesto lavorativo pubblico o privato**.

**Oggetto** delle segnalazioni: *i)* reati 231 e violazioni dei MOG 231; *ii)* violazioni normativa europea in materia, ad es., di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori; *iii)* violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato; *iv)* lesione degli interessi finanziari dell'UE.

Sono **escluse** le contestazioni: *i)* legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti 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, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

# 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.

Mentre 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.



## Soggetti segnalanti:

- lavoratori dipendenti e autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti;
- azionisti e persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo;
- soggetti con rapporto di lavoro terminato o non ancora iniziato.

## Canali di segnalazione:

- **interni** all'ente;
- **esterno** gestito dall'ANAC;
- **divulgazione pubblica** tramite mezzi di diffusione di massa;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

# COME E COSA SI PUÒ SEGNALARE

## SOGGETTI PUBBLICI

Le segnalazioni possono: *i)* avere a oggetto violazione del diritto interno e violazioni del diritto UE ; *ii)* essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

## SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

- ❖ **meno di 50 lavoratori con MOG 231:** le segnalazioni possono riguardare condotte illecite o violazione del modello 231 ed essere effettuate attraverso il canale interno;
- ❖ **almeno 50 lavoratori con MOG 231:** le segnalazioni possono riguardare : *i)* condotte illecite o violazione del modello 231 (solo canale interno); *ii)* violazioni del diritto UE (canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia);
- ❖ **almeno 50 lavoratori e no MOG 231 oppure operano nei settori delle 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:** le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso tutti i canali.



## LINEE GUIDA ANAC- Elementi caratteristici della segnalazione

*E' necessario che la segnalazione sia il più possibile **circostanziata** al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC.*

*In particolare, è necessario risultino chiare: le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È **utile anche allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di **altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti**.*



# CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

I canali di segnalazione interna devono consentire di effettuare segnalazioni:

- in forma **scritta**, posta ordinaria o modalità informatiche (**piattaforma informatica**);
- **orale**, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;

Inoltre, 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.**

I canali di segnalazione devono garantire, la **riservatezza** di:

- identità del segnalante, del segnalato e delle persone menzionate nella segnalazione;
- contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.



## CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO:

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

# ISTITUZIONE DEL CANALE INTERNO

Sentite le **rappresentanze o le organizzazioni sindacali**, adozione **atto organizzativo** contenente le **procedure per gestire** le segnalazioni.

## **Contenuto suggerito:**

- soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e ambito oggettivo delle segnalazioni;
- presupposti per procedere alla segnalazione interna;
- misure di protezione previste dal Decreto;
- soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi;
- modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno;
- procedura per la gestione della segnalazione;
- presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- eventuale necessità di aggiornare il MOG 231.

**Utile disciplinare nella procedura le eventuali ipotesi di conflitto di interessi.**

## Gestore della segnalazione:

- ❖ **sogg. interno:** responsabili anticorruzione/Internal audit/Compliance, funzioni legale o HR; comitato interno *ad hoc*, scegliendo i componenti tra i responsabili delle funzioni di controllo/funzioni aziendali in grado di gestire in maniera appropriata e diligente la segnalazione/membri OdV;
- ❖ **sogg. esterno:** accordo stipulato con l'ente. Dovrà garantire requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità; 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.

## Attività del gestore:

1. **avviso di ricevimento:** entro 7 giorni dalla data di ricezione; attesta corretta ricezione, no attività istruttoria nel merito;
2. **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).
3. **riscontro** al segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento.

## Ricezione della segnalazione

Il gestore rilascia al segnalante l'**avviso di ricevimento entro 7 giorni** dalla presentazione della segnalazione solo per informarlo dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

**Segnalazioni anonime:** anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, 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.

Le segnalazioni anonime dovranno essere **conservate**: laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

## La procedibilità della segnalazione

Verifica sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi: i) segnalante è soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e ii) l'oggetto della segnalazione rientra nell'ambito di applicazione della disciplina.



## L'ammissibilità come segnalazione whistleblowing

Devono risultare chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; descrizione dei fatti con dettagli 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.

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.

## Istruttoria

Obiettivo: verifiche per accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, ad es.:

- analizzando documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni con specifiche competenze tecniche e professionali richieste;

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).

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

**Riscontro al segnalante:** entro il termine di **tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

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

Il gestore della segnalazione può comunicare al segnalante:

- **l'archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- **l'accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- **l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere.**

In tale ultimo caso è consigliabile comunicare alla persona segnalante anche il **successivo esito finale** dell'istruttoria della segnalazione.

# MODALITA' DELLE SEGNALAZIONE INTERNE - INDICAZIONI ANAC

A tutela del segnalante sono previste **misure di protezione e limitazioni della responsabilità**.

Presupposti per la protezione:

- ❖ 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 **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 **responsabilità civile** nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, anche sanzione disciplinare.



## A) MISURE DI PROTEZIONE

- ❖ **Obbligo di riservatezza;**
- ❖ **divieto di atti ritorsivi.** Gli atti di ritorsione sono nulli.

## B) 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.**

**SEGNALATO:** durante l'istruttoria, può essere sentito o, su sua richiesta, è sentito, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

# FORMAZIONE E INFORMAZIONE

**ONERI FORMATIVI:** gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione devono ricevere specifica formazione relativa alla gestione del canale.

***Suggerimento:** assicurare un'adeguata formazione a tutto il personale interno, per 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:** mettere a disposizione dei segnalanti informazioni chiare su canale, procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni. Tali informazioni **devono** essere rese disponibili nei **luoghi di lavoro**, accessibili a tutte le persone, nonché in una sezione apposita del **sito web** istituzionale e della **piattaforma**, se implementata.





## 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.

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**



CONFINDUSTRIA