



DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Tavolo ANAC del 16.7.2024

Roma, 9 luglio 2024

Confetra condivide in linea di principio l'obiettivo della disciplina sul *whistleblowing* (direttiva UE 2019/1937 - d.lgvo n. 24/2023) che stabilisce norme minime volte a garantire adeguata tutela ai soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative europee o nazionali (lesive dell'interesse pubblico) di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Occorre peraltro considerare che la stessa disciplina sta avendo un impatto significativo su tutte le aziende (anche quelle di ridotte dimensioni) tenute ad adempiere ad una serie di oneri particolarmente gravosi, spesso senza avere un sistema organico di riferimento.

In un'ottica di semplificazione interpretativa degli adempimenti posti in capo alle imprese, si forniscono le seguenti osservazioni sulle questioni contenute nel documento dell'ANAC oggetto di discussione.

Condivisione canali interni nei gruppi societari

- *Gruppi di imprese di medie dimensioni (fino a 249 dipendenti)*

In una logica di semplificazione ed efficientamento delle risorse si condivide la soluzione proposta da codesta Autorità volta ad istituire un'unica piattaforma informatica a livello di capogruppo ramificata in tanti sotto canali autonomi quante sono le società del gruppo, dando la possibilità al segnalante di scegliere la società presso cui effettuare la segnalazione e lasciando quindi in capo alla società controllata la gestione della segnalazione. Bene anche la proposta di lasciare in capo al segnalante la facoltà di decidere se coinvolgere la capogruppo nell'attività investigativa.

- *Gruppi di imprese di grandi dimensioni (più di 249 dipendenti)*

In mancanza della possibilità di condivisione di un canale interno, si condivide la possibilità di esternalizzare a un soggetto terzo (che può essere anche la stessa capogruppo) il solo servizio di ricezione della segnalazione e di lasciare in capo al segnalante la possibilità di scegliere il gestore della segnalazione individuandolo nella società controllata o nel soggetto terzo che, in tal caso, diventerebbe sia fornitore della piattaforma che gestore della segnalazione.

Andrebbe inoltre valutata l'opportunità di rendere possibile per le imprese multinazionali l'istituzione di un'unica infrastruttura a livello europeo.

Il gestore dei canali interni

- *Nomine del gestore da considerare inopportune*

Premesso che, come previsto dalla stessa normativa, per garantire l'efficacia e l'integrità del processo whistleblowing all'interno dell'azienda il destinatario delle segnalazioni deve essere dotato dei requisiti di autonomia, imparzialità e

professionalità, si condivide l'inopportunità di individuare i gestori dei canali tra i soggetti indicati da codesta Autorità quali gli organi amministrativi, il Direttore Generale nonché i relativi uffici di diretto supporto.

- *Incompatibilità tra il gestore della segnalazione in un soggetto privato e il RPD*

Sulla questione della possibile incompatibilità tra il gestore della segnalazione in azienda e il soggetto nominato *Responsabile della Protezione dei Dati* (RPD), si condivide l'impostazione basata sulla distinzione tra grandi e piccole aziende. Infatti, mentre nelle grandi aziende si ritiene più opportuno tenere separati i due ruoli affidandoli a due soggetti diversi, nelle piccole aziende, previa valutazione ad hoc, si potrebbero attribuire entrambi i ruoli in capo alla stessa persona.

- *Competenze e attività del gestore laddove esso sia un soggetto interno all'ente*

Da un'indagine svolta con le aziende associate al sistema Confetra risulta che, nel rispetto della normativa in questione, il gestore delle segnalazioni svolge prevalentemente le seguenti attività:

- avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni dalla ricezione);
- valuta la procedibilità della segnalazione (ossia il rispetto dell'ambito di applicazione soggettiva e oggettiva della disciplina); la segnalazione può essere anche anonima purché completa nei suoi elementi essenziali;
- valuta l'ammissibilità della segnalazione (ossia tutti i dati relativi al fatto oggetto di segnalazione e i dati relativi all'identificazione del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati);
- mantiene sempre un'interlocuzione con il segnalante;
- archivia la segnalazione in caso di improcedibilità, inammissibilità o infondatezza della stessa, fornendo apposita motivazione al segnalante;
- se la segnalazione è ammissibile, apre la fase di investigazione, analisi e valutazione circa la fondatezza e la rilevanza delle informazioni fornite dal segnalante anche con l'ausilio di soggetti interni o esterni sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla stessa disciplina whistleblowing;
- se la segnalazione è fondata, dà seguito alla procedura contattando gli organi interni all'azienda competenti ad adottare le conseguenti misure disciplinari;
- entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, fornisce riscontro al segnalante sullo stato della procedura se ancora non conclusa.

Ovviamente tutte le predette attività devono essere tracciate e archiviate dal soggetto gestore per un periodo massimo di 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

- *Individuazione del gestore nei soggetti privati*

Si ritiene che i soggetti più indicati come gestori delle segnalazioni siano sicuramente i responsabili delle funzioni di controllo (*internal audit* o *compliance*); tuttavia, qualora le aziende, soprattutto quelle meno strutturate, non avessero tali figure si ritiene possano essere indicati per tale ruolo anche i responsabili/dirigenti dei servizi legali, delle risorse umane o, se presente, l'Organismo di Vigilanza previsto dal d.lgvo n. 231/2001 (OdV).

- *Competenze e attività del gestore laddove esso sia un soggetto esterno all'ente*

Stesse attività del gestore interno sopra indicate.

- *Requisiti del gestore laddove quest'ultimo sia un soggetto esterno*

Si ritiene che i requisiti indicati nel documento dell'ANAC (ossia quello di possedere adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, necessaria autonomia valutativa e competenze qualificate per svolgere con effettività, imparzialità ed autonomia il proprio ruolo, non assegnazione a uffici che possono determinare un conflitto di interessi o comunque in settori nei quali è più alto il rischio corruttivo) siano i principi base a cui ispirarsi per individuare il gestore delle segnalazioni.

Unicità o duplicità del canale per la segnalazione di violazioni del MOG 231 e del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento

Tra le due soluzioni prospettate nel documento si ritiene più opportuno optare per la prima soluzione in base alla quale il gestore delle segnalazioni whistleblowing opera in sinergia e in coordinamento con l'ODV 231, con il quale concorda gli aspetti operativi e le verifiche da svolgere pur rimanendo competente a gestire la segnalazione.

Ambito soggettivo (settore privato)

In merito all'ipotesi di allargare l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in esame non si ritiene necessario operare in tal senso poiché la platea di destinatari della normativa è già sufficientemente ampia ricomprendendo in maniera indistinta anche le imprese al di sotto dei 50 dipendenti ma solamente nel caso in cui adottino il Modello 231. Come già anticipato nelle premesse, è necessario che codesta Autorità fornisca indicazioni interpretative della normativa in una logica di semplificazione dei numerosi adempimenti burocratici posti in capo alle aziende senza introdurre nuovi adempimenti o responsabilità a carico delle stesse.

Modalità di calcolo della media dei lavoratori

Tra i destinatari della nuova disciplina in materia di whistleblowing rientrano i soggetti del settore privato che *“hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato”*. A tal riguardo l’ANAC ha ritenuto che si debba far riferimento al valore medio degli addetti al 31 dicembre dell’anno solare precedente a quello in corso.

Ciò premesso, si ritiene che, in combinato disposto con l’art. 27 del d.lgvo n. 81/2015 (sui criteri di computo dei dipendenti del datore di lavoro), sarebbe più appropriato calcolare la media dei lavoratori in *Unità Lavorative Annue (ULA)*, anziché per teste a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro, in modo tale da calcolare pro quota, ai fini dell’applicazione della disciplina whistleblowing, il personale part-time e quello a tempo determinato.

Tale criterio risulterebbe in linea con la definizione di microimprese, piccole e medie imprese definita nella Raccomandazione della Commissione europea del 6 maggio 2003 (art. 5, Racc. n. 2003/361/CE).

La segnalazione inviata a una pluralità di destinatari

Qualora la segnalazione sia inviata, oltre al gestore interno, anche a una pluralità di destinatari interni e/o esterni, ad avviso della scrivente resta comunque una segnalazione interna alla quale non viene meno la limitazione della responsabilità di cui all’art. 20 del d.lgvo n. 24/2023, per avere il segnalante diffuso informazioni coperte dal segreto d’ufficio.