



DIRITTO SOCIETARIO

Whistleblowing: la gestione delle segnalazioni

di Andrea Onori



Da pochi giorni Confindustria ha reso pubblica una guida operativa per gli Enti privati sulla **nuova disciplina del Whistleblowing**.

La guida fa una disamina dell'ambito di **applicazione della nuova disciplina** normativa, dei **canali di segnalazione**, dei **soggetti legittimati a segnalare**, nonché della **gestione della segnalazione**, oltre che della **tutela del segnalante** e della **disciplina relativa al trattamento dei dati personali**.

Tale guida contenente indicazioni di natura pratica ed operativa si aggiunge alle **linee guida ANAC** diffuse agli operatori interessati a partire dal mese di **luglio 2023**.

Con il presente contributo si vuole sottolineare gli **aspetti operativi relativi alla gestione delle segnalazioni**.

Come noto, la normativa prevede che le segnalazioni o, meglio, il **canale di segnalazione interno**, possa essere gestito e/o affidato a:

- una **persona fisica interna** all'impresa;
- a un **ufficio interno** all'impresa;
- a un **soggetto esterno**.

La norma prevede che tali soggetti siano **dotati di autonomia**, caratterizzata da indipendenza e imparzialità, nonché ricevano una **specifica e adeguata formazione teorico-normativa**, ma soprattutto una **formazione specifica** inerente alla **gestione delle segnalazioni**.

Le linee guida di Confindustria hanno definito cosa si deve intendere per:



- **imparzialità:** mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni, per assicurare una gestione equa e priva di influenze interne e/o esterne che possano compromettere l'obiettività.
- **indipendenza:** autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, per garantire un'analisi oggettiva ed imparziale della segnalazione.

La disamina fatta da Confindustria continua andando ad attenzionare gli **aspetti caratterizzanti l'individuazione della figura** più idonea a cui affidare la gestione dell'impresa:

- **persona fisica interna all'impresa;**
- **ufficio interno all'impresa.**

Si precisa, al riguardo, che, sia nel caso di persona fisica interna, sia nel caso di ufficio interno, è necessario un **formale atto di nomina** con cui si attribuisce al soggetto l'incarico di gestore della segnalazione (linee guida Confindustria – Guida Operativa Enti Privati – ottobre 2023).

Con riferimento alla prima categoria alla quale può essere affidata tale gestione, “**persona fisica interna all'impresa**”, viene evidenziato che tale ruolo può essere assunto dal responsabile anticorruzione, ove presente, ovvero dai responsabili di “*internal audit o compliance*”.

Affidare ai responsabili delle funzioni di controllo il ruolo di gestore delle segnalazioni soddisfa sicuramente il requisito di autonomia richiesto dalla normativa, in virtù della **loro maggiore indipendenza organizzativa**.

Viene evidenziato, per contro, che nelle piccole e medie imprese - dove le funzioni di Internal Audit (e di conformità normativa) possono non essere presenti - il ruolo di gestore della segnalazione potrebbe essere affidato a una **figura priva di mansioni operative**, in modo da rispettare il principio dell'autonomia, individuando tali soggetti nel responsabile delle funzioni legali o delle risorse umane, svolgendo questi ultimi già, di fatto, **funzioni di controllo e di conformità**.

Con riferimento alla seconda categoria, “**ufficio interno all'impresa**”, le Linee Guida in commento prevedono che la gestione delle segnalazioni possa essere affidata a un **loro ufficio interno** preesistente o a un organo collegiale/comitato appositamente costituito e composto da **soggetti interni** che possegga i requisiti di autonomia come definiti poco sopra.

Tale organo collegiale/comitato potrebbe essere composto dai **responsabili delle funzioni di controllo**, delle funzioni legali, nonché **risorse umane** e anche dal **responsabile anticorruzione** (se presente).

Oppure si potrebbe affidare tale compito a un **Comitato Etico**, ove presente, nonché all'**Organismo di Vigilanza 231** (OdV), nel caso di adozione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



Con riferimento all'ulteriore requisito previsto dalla norma, ovvero che l'ufficio interno sia "dedicato" all'**attività di gestione**, le Linee Guida di Confindustria richiamano le Linee Guida ANAC; secondo queste ultime, la previsione che l'**ufficio interno debba essere "dedicato" a tale attività**, *"non implica che lo stesso debba svolgere esclusivamente tale ruolo ma che debba essere l'unico ufficio a ciò preposto"*.

Nel caso di imprese dotate di Modello Organizzativo 231 e relativo OdV, quest'ultimo è chiamato a vigilare sul modello ed anche sui canali di segnalazione considerato che tali modelli devono prevedere i canali di segnalazione interna, il **divieto di ritorsione** e il **sistema disciplinare**.

Si può valutare di affidare a quest'ultimo l'ulteriore ruolo di gestore delle segnalazioni, considerato il fatto che l'Organismo di Vigilanza è già in possesso dei requisiti richiesti, delle competenze tecniche adeguate, nonché dell'**autonomia e dell'indipendenza**, funzionale e gerarchica, rispetto a qualsiasi **altro ufficio interno all'ente**.

Potrebbe svolgere, pertanto, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando alle competenti funzioni aziendali le **eventuali decisioni operative ulteriori**.

Nel caso in cui l'OdV non sia incaricato della gestione delle segnalazioni lo stesso deve comunque essere inserito nel processo di gestione, mediante la regolamentazione di opportuni e necessari flussi informativi nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla **normativa sul Whistleblowing**.

Le linee Guida evidenziano che, qualora l'OdV non sia individuato come gestore **dovrà ricevere**:

- immediata **informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231** affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un **aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni**, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Da ultimo, nel caso di "**Ufficio esterno all'impresa**" individuato quale gestore del canale di segnalazione, le imprese interessate dovranno verificare che **lo stesso abbia i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari**.

Al riguardo, il soggetto esterno dovrà possedere risorse e conoscenze specialistiche che garantiscono l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.

I rapporti tra le parti, inoltre, dovranno essere **regolati da appositi contratti di servizio** che, oltre a disciplinare i servizi prestati tra le parti, dovranno includere appositi livelli di servizio e



di controllo, anche con la **stesura di atti rilevanti** ai fini del GDPR 679/2016.