

## **LEGGE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING -**

### **Che cos'è il Whistleblowing?**

Con il termine “*whistleblowing*” si intende, in via assolutamente generale, un sistema attraverso il quale un soggetto (il segnalante) comunica ad un soggetto terzo (l'organo gestore della segnalazione) fatti dei quali sia venuto direttamente a conoscenza e relativi a comportamenti non corretti da parte di un altro soggetto (il segnalato).

I sistemi di *whistleblowing* traggono origine dai sistemi di *common law*, e, in particolare, al sistema anglosassone ed americano.

In Italia, la prima legge che ha introdotto un sistema di segnalazione di condotte illecite (il *whistleblowing*, appunto) è la Legge 190 del 2012, ossia la legge che ha disciplinato gli aspetti di anticorruzione e di trasparenza nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Successivamente, il sistema di segnalazione di condotte illecite è stato introdotto anche per i soggetti privati, nell'ambito delle società che, conformemente al D.Lgs. 231/2001, hanno adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Infatti, a decorrere dal mese di dicembre 2017, è stato introdotto l'obbligo per gli enti di implementare un sistema di segnalazione di condotte illecite avente le caratteristiche previste dallo stesso D.Lgs. 231/2001 e che vedremo tra breve.

Va sin da subito segnalato che per gli enti che hanno deciso di implementare un modello di organizzazione, gestione e controllo, l'implementazione di un sistema di *whistleblowing* costituisce un obbligo imprescindibile, in quanto tale sistema potrebbe influire anche sul giudizio di idoneità del modello stesso, giudizio dal quale, come si sa, dipende l'efficacia esimente del modello stesso.

Venendo, più precisamente, alla definizione utilizzata dal legislatore, viene considerata quale segnalazione la comunicazione effettuata da un soggetto, apicale o sottoposto, che, nello svolgimento delle proprie attività, sia venuto a conoscenza di fatti o eventi che abbiano integrato o possono integrare uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o condotte non in linea con le regole di comportamento del Modello e del codice etico adottato dalla società/ente di appartenenza.

### **Che caratteristiche deve avere il sistema di *whistleblowing* ai fini del D.Lgs. 231/2001?**

Il sistema di *whistleblowing* previsto dal D.Lgs. 231/2001 deve rispondere ad una caratteristica di tipo tecnico-informatico molto importante: il canale per la trasmissione della segnalazione deve garantire “*con modalità informatiche*” la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ciò significa che la società deve adottare un sistema (ad esempio, attraverso apposita piattaforma digitale) che garantisca al segnalante la riservatezza della sua identità, in

modo tale che il destinatario della segnalazione (cioè l'organo – tendenzialmente l'Organismo di Vigilanza – deputato a gestire la segnalazione stessa) non possa conoscere l'identità del segnalante, a meno che costui non abbia volontariamente deciso di palesarla.

### **Cosa deve contenere una segnalazione?**

Normalmente è il Modello o la specifica procedura di *whistleblowing* a definire il contenuto esatto che una segnalazione deve avere.

In linea generale, comunque, affinché la segnalazione possa essere adeguatamente esaminata, è necessario che essa contenga la descrizione dettagliata del fatto denunciato (es. l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte); l'indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga; la specifica funzione o l'ambito in cui si è verificato il comportamento sospetto; l'indicazione del modo in cui il segnalante ne è venuto a conoscenza; l'esistenza di testimoni e, nel caso, i loro nominativi e ogni ulteriore informazione ritenuta rilevante da parte del segnalante.

Inoltre, è opportuno che nella segnalazione venga precisato se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile.

Ove possibile e non controindicato, si ritiene altresì opportuno che il segnalante fornisca il proprio nome e le informazioni per eventuali contatti.

La procedura di segnalazione non anonima – da preferire – faciliterà all'Organismo di Vigilanza l'accertamento della violazione e l'identificazione di eventuali lacune nel sistema organizzativo dell'ente.

La piattaforma *Whistleblowing* può essere utilizzata anche dal segnalante che desideri restare anonimo; tuttavia anch'egli dovrà fornire tutte le indicazioni sufficienti a consentire un'adeguata indagine rispetto ai fatti segnalati.

### **Chi è il destinatario delle segnalazioni?**

Il D.Lgs. 231/2001, da un punto di vista meramente letterale, non prevede nulla in merito al soggetto destinatario della segnalazione.

Il D.Lgs. 231/2001 si limita a stabilire le caratteristiche del canale di segnalazione (per come sopra descritte), i diritti del segnalante alla riservatezza della sua identità e le conseguenze in caso di violazione del diritto alla riservatezza.

Di conseguenza, è possibile che la segnalazione pervenga ad un soggetto od un organo già presente all'interno della società e che non necessariamente deve corrispondere con l'Organismo di Vigilanza.

Tuttavia, bisogna considerare che la segnalazione rappresenta una comunicazione di un fatto potenzialmente rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 o del Modello, che, in quanto tali, interessano anche l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Di conseguenza, è assolutamente necessario che, alternativamente:

- essa sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, nel quale caso tale organo sarà anche deputato a gestire la successiva attività di indagine;
- l'Organismo di Vigilanza sia tempestivamente informato in merito al fatto segnalato e alle attività che l'organo gestore della segnalazione ha posto in essere per accertare lo stesso ed abbia la possibilità di esprimere un giudizio in merito alle attività investigative effettuate.

### **Sono previste forme di tutela per il segnalante?**

Come si è già avuto modo di anticipare, al fine di tutelare il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, il sistema di segnalazione deve assicurare, anzitutto, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ciò significa che il sistema informatico, salvo diversa volontà del segnalante, permetterà di celare il nominativo del soggetto che ha effettuato la segnalazione, sia che esso sia appartenente all'ente (nel caso, ad esempio, di dipendenti che effettuino la segnalazione), sia nel caso di soggetto terzo (nel caso in cui il sistema di segnalazione sia stato reso disponibile anche a soggetti terzi rispetto all'ente, come clienti o fornitori).

Inoltre, laddove il segnalante abbia volontariamente deciso di palesare il suo nome, la legge impone comunque un obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza (o dell'organo gestore della segnalazione) in tutte le attività di indagine.

Con ciò, la legge intende tutelare al massimo il soggetto che intende segnalare, garantendo la riservatezza della sua identità sia nel momento della trasmissione della segnalazione, sia nel momento della gestione dell'attività di indagine.

Tuttavia, sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone erroneamente accusate e/o in mala fede.

Le forme di tutela previste a favore del segnalante sono molteplici e includono il divieto di atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione; la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, del mutamento di mansioni, nonché il divieto qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Chiunque, nella qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori in qualsiasi modo connessi con la segnalazione, dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

Per tale ragione, è prevista la predisposizione di un sistema sanzionatorio volto a colpire chiunque violi le misure a tutela del segnalante.

Tuttavia, colui che effettua una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria non avrà diritto alle tutele qui descritte e verranno avviate Procedure disciplinari e/o sanzionatorie nei confronti di chi sollevi intenzionalmente accuse false o a contenuto diffamatorio.