

GRUPPO TIM

Webinar Confindustria, 5 ottobre 2021

La disciplina *whistleblowing*: aspetti applicativi ed evoluzione normativa

Paolo Tosca – *DC Compliance Governance*

 **TIM**



Whistleblowing: definizione

“**Whistleblowing**” - letteralmente “**soffiata**”:

rivelazione interna/esterna di ciò che è percepito come prova/evidenza di condotte illecite, mala-gestio o altri gravi rischi, al di fuori o in relazione alle attività di un'organizzazione, comprese le attività lavorative del suo personale.



comunicazione interna/esterna del rischio:

si percepisce la necessità di segnalare un rischio, per ragioni legali, etiche o pratiche



2012

L. 2012/190

Introdotta nell'ordinamento italiano la prima forma di tutela espressa della figura del *whistleblower*, circoscritta al settore del pubblico impiego.



2017

L. 2017/179

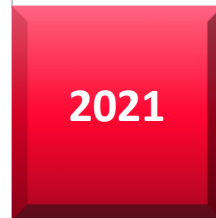
La legge regola il fenomeno del *Whistleblowing* per il settore privato/pubblico - modifiche al D.Lgs. n. 231/2001 e D.Lgs. n. 165/2001



2019

DIRETTIVA (UE) 2019/1937

Protezione delle persone settore privato o pubblico che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (atti UE di cui a specifici settori, interessi finanziari UE, mercato interno) con possibilità di estensione ad altri atti/settori da parte degli Stati membri.



2021

RECEPIMENTO DEGLI STATI UE

Obbligo recepimento della Direttiva per gli Stati membri entro il **17 dicembre 2021**.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA (6/2021) Cap. 6 «Whistleblowing» (new)



- Segnalazioni relative ad illeciti 231 ovvero violazioni al MO 231 ed individuazione soggetto destinatario (OdV, altri soggetti)
- Individuazione strumenti di segnalazione (di cui 1 almeno informatizzato) garantendo la riservatezza del segnalante
- Divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante e richiamo nel Sistema Disciplinare 231 delle sanzioni in caso di violazione tutela del segnalante

 <https://www.gruppotim.it/it/gruppo/governance>

Whistleblowing: «dilemma» della comunicazione del rischio



«Dilemma» della comunicazione del rischio:

«Whistleblowing» come insieme di doveri, diritti, lealtà, percezioni, culture e interessi tra loro interconnessi e in conflitto. Ciascuna componente è sensibile all'altra perché richiede comunicazione tra i diversi soggetti coinvolti e il processo può subire inefficienze al suo interno.

Gli interventi in uno qualsiasi di questi punti – che possono essere di tipo legale, economico, psicologico, pedagogico, morale, ecc. o qualsiasi combinazione – possono facilitare/scoraggiare la comunicazione del rischio

Direttiva UE sul Whistleblowing: le principali novità introdotte per il settore privato



DEFINIZIONE «INFORMAZIONE SULLE VIOLAZIONI»

Informazioni, compresi **fondati sospetti**, riguardanti **effettive o potenziali violazioni** che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi **nell'organizzazione presso cui lavora la persona o ha lavorato**, o in **altra organizzazione con la quale la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito dell'attività professionale**, nonché tentativi di occultare tale violazioni.

TUTELE DEL SEGNALANTE

- 1) Tutela della riservatezza:** divieto di divulgazione dell'identità del segnalante, incluse le informazioni da cui la si possa dedurre, **salvo consenso esplicito** del segnalante.
- 2) Tutela del corretto trattamento dei dati personali;**
- 3) Divieto ritorsioni / misure di protezione dalle ritorsioni e misure di sostegno;**
- 4) Estensione** protezioni ai: **facilitatori**, soggetti **giuridici** (segnalante proprietario/dipendente/connesso per contesto lavorativo), **terzi connessi** ai segnalanti (es. **parenti o colleghi**) e segnalatori inizialmente **anonimi**;
- 5) Divieto di rinuncia ai diritti e ai mezzi di ricorso.**

TUTELE DEL SEGNALATO

Richiamo a: **diritti** di: difesa, essere sentiti, accesso al fascicolo, ricorso effettivo e giudice imparziale / **presunzione di innocenza** / **tutela dell'identità** / diritto al **risarcimento** del danno per segnalazioni volontariamente imprecise/fuorvianti / **trattamento dati personali** / conservazione documentazione.

Direttiva UE sul Whistleblowing: le principali novità introdotte per il settore privato



SEGNALAZIONI INTERNE

Obbligo di istituire **canali/procedure di segnalazione interna sicuri** previo accordo con le parti sociali, ove previsto dalla normativa nazionale, che garantiscano: (a) **riservatezza** anche dei **terzi citati**, (b) forma **scritta e orale**, (c) **avviso ricevimento** (7gg), (d) **destinazione a un persona/servizio imparziale competente** a dar seguito alle segnalazioni e comunicazioni, (e) **termine** ragionevole per **riscontro** (3 mesi), (f) **conservazione** della documentazione relativa alle segnalazioni.

SEGNALAZIONI ESTERNE

Obbligo di istituire canali di segnalazione **esterni indipendenti** e **autonomi** presso **Autorità competenti** per ricevimento e trattamento delle informazioni sulle violazioni. Le Autorità devono dare: (a) tempestivo un **avviso di ricevimento** (7gg), (b) **riscontro** entro un **termine ragionevole** (3 mesi), (c) comunicazione dell'**esito delle indagini**.
Impiego del canale di segnalazione esterna: **dopo aver utilizzato canale interno ovvero direttamente**

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Estensione tutele del segnalante alla persona che effettua una divulgazione pubblica se (i) **dopo aver segnalato** (internamente/esternamente) **non è seguita un'azione appropriata** o (ii) sussistono **fondati motivi** di ritenere che la violazione costituisca pericolo per il pubblico interesse / situazione di emergenza/danno irreversibile/un rischio di ritorsione ecc.

Recepimento della Direttiva UE: principali punti di attenzione per il legislatore nazionale



COORDINAMENTO CON D.LGS. 231/01

⚠ Abrogazione dell'art. 6 co. 2 bis, ter e quater del decreto ?

AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Sono legittimati a segnalare **tutte le persone segnalanti che operano nel contesto lavorativo di soggetti pubblici/privati**, compresi **volontari**, tirocinanti non remunerati, **ex lavoratori** o **lavoratori non ancora assunti**.

⚠ Superamento criterio della conoscenza dei fatti segnalati «*in ragione delle funzioni svolte*»?

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Estensione a tutte le «*violazioni del diritto dell'Unione*», tra le quali, le materie di: **(a)** mercati finanziari, riciclaggio; sicurezza/conformità dei prodotti; tutela ambiente; protezione consumatori; tutela protezione dati personali e sicurezza reti e sistemi informativi; **(b)** violazioni interessi finanziari dell'UE; **(c)** concorrenza. ⚠ Viene però fatta **salva la possibilità per il legislatore nazionale di «estendere la protezione prevista dal diritto nazionale relativamente a settori o atti non contemplati»**.

TUTELA SEGNALANTE E SEGNALATO

1. Tutele del segnalante: ⚠ nell'ambito delle condizioni per la protezione del segnalante, espresso richiamo ai «**fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere**», i quali dovrebbero essere ancorati a un criterio di valutazione oggettiva.

2. Tutele segnalato: introduzione **sanzioni per segnalanti che scientemente effettuino segnalazioni/divulgazioni pubbliche false**. ⚠ **Attualmente**, le sanzioni per segnalazioni infondate con dolo/colpa grave sono previste nel sistema disciplinare del MO 231.

Cosa prevederà la nuova normativa relativamente al potere disciplinare dell'ente (in particolare ove non adottato il MO 231)?

Recepimento della Direttiva UE: principali punti di attenzione per il legislatore nazionale



SEGNALAZIONI INTERNE

Obbligo di prevedere, **per le società che abbiano più di 50 dipendenti, indipendentemente dal possesso del MO231**, procedure di **segnalazione** coerenti con le indicazioni della direttiva e idonee a tutelare, oltre al *whistleblower*, altresì la **riservatezza dei terzi citati** da quest'ultimo.

⚠ Quale disciplina per le società dotate del MO231 ma con meno di 50 dipendenti?

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Estensione della tutela per il divulgatore, coerentemente con i criteri tracciati dalla Direttiva.

⚠ Opportunità richiamo criterio dei «**fondati motivi**» (art. 15 lett. (i) e (ii)) per evitare danni reputazionali scongiurabili con segnalazioni interne/esterne.

IDENTIFICAZIONE AUTORITÀ COMPETENTI

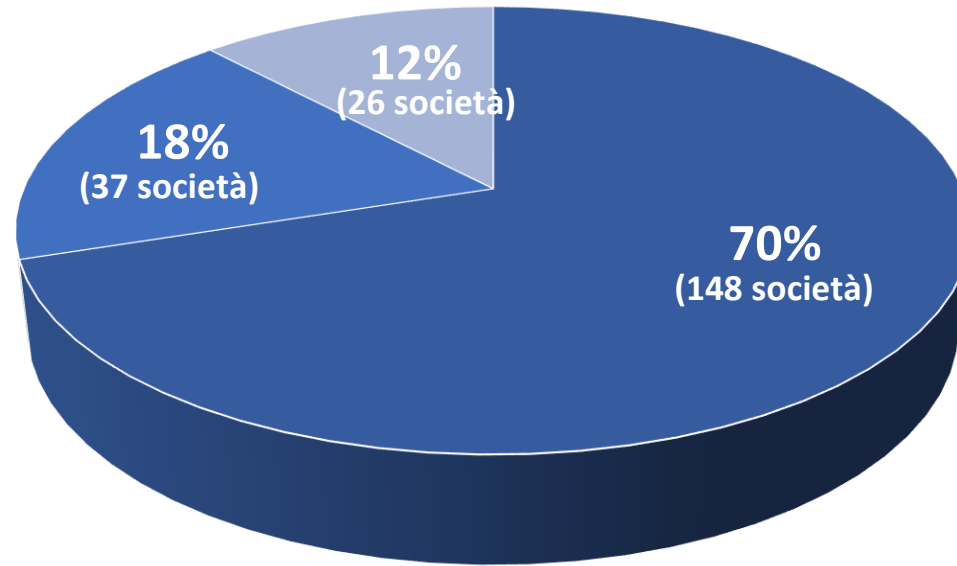
Identificazione (a) Autorità competente per la predisposizione dei **canali di segnalazione esterna** (⚠ ANAC?) e (b) **Centro d'informazione o Autorità amministrativa indipendente** competente a fornire le cc.dd. **Misure di sostegno** (⚠ Enti del terzo settore?)

Survey: l'importanza dell'istituto del whistleblowing per l'emersione di illeciti (1/3)

In uno scenario di crescente attenzione sul «rischio 231» e in vista del ventennale del d.lgs. 231/01, la **Direzione Compliance di TIM** ha avviato nel 2018 un **dottorato di ricerca industriale** sulle prospettive di riforma del decreto 231, con particolare attenzione al sistema disciplinare e alle *corporate internal investigation*.

Nell'ambito della ricerca, è stata condotta da **TIM/Università degli Studi della Tuscia**, insieme a **Confindustria**, una **Survey** che ha visto la partecipazione di **211 società** di media e grande dimensione.

«La legge sul whistleblowing è uno strumento utile per contrastare la commissione di reati all'interno dell'azienda?»,
il campione di **211 società** si è espresso nei termini indicati nel sottostante grafico:



■ si ■ no ■ non saprei

Survey: i principali vantaggi del whistleblowing emersi dall'indagine (2/3)

Contribuisce a sensibilizzare le società sull'importanza di puntare anche sulla collaborazione dei dipendenti/collaboratori per far emergere non solo illeciti ma anche comportamenti devianti dal modello 231

Elemento centrale del sistema di prevenzione per il rischio di commissione di condotte illecite che, maturate spesso in contesti societari complessi, sono difficili da scoprire o potrebbero essere intenzionalmente nascoste o camuffate da altri dipendenti



«Dalle risultanze della Survey emerge tuttavia che, nonostante si riconosca l'assoluta rilevanza dell'istituto, le sue potenzialità stentano a decollare e non se ne faccia un effettivo e massiccio ricorso»

Possibilità di approntare azioni correttive prima che il comportamento non conforme alle regole di compliance possa aggravarsi

Il sistema di segnalazione ha rappresentato una delle principali fonti attraverso cui sono emerse frodi e comportamenti illeciti

Superamento di importanti criticità per il segnalante e una maggiore fiducia nell'utilizzo dello strumento a seguito delle misure dedicate dalla legge al c.d. «whistleblower privato» (distinti canali per la segnalazione, misure a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, divieto di atti ritorsivi e/o discriminatori da parte dell'azienda ecc.)

Survey: le principali criticità del *whistleblowing* emerse dall'indagine (3/3)

TIMORE DI RITORSIONI

Timore del dipendente per la sua piena **tutela** contro **atti di ritorsione/discriminazione** da parte dell'azienda

FORMAZIONE

Scarsa conoscenza da parte dei dipendenti delle **finalità** e del **funzionamento** dell'istituto

LACUNE NORMATIVE

Assenza di: - disciplina *ad hoc* delle **segnalazioni in forma anonima**; - indicazione di **soggetto esterno** a cui **inviare/dare seguito** alle segnalazioni. **Limiti alla piena tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**. Assenza di una specifica **protezione** quando la **denuncia avvenga al di fuori dei canali predisposti dall'ente** ai sensi del d.lgs. 231 (ad es. il segnalante riferisce i fatti direttamente all'autorità giudiziaria)



SANZIONI DISCIPLINARI

Difficoltà per il datore di lavoro di azionare il procedimento sanzionatorio in presenza di **segnalazioni infondate** e con **intento diffamatorio**

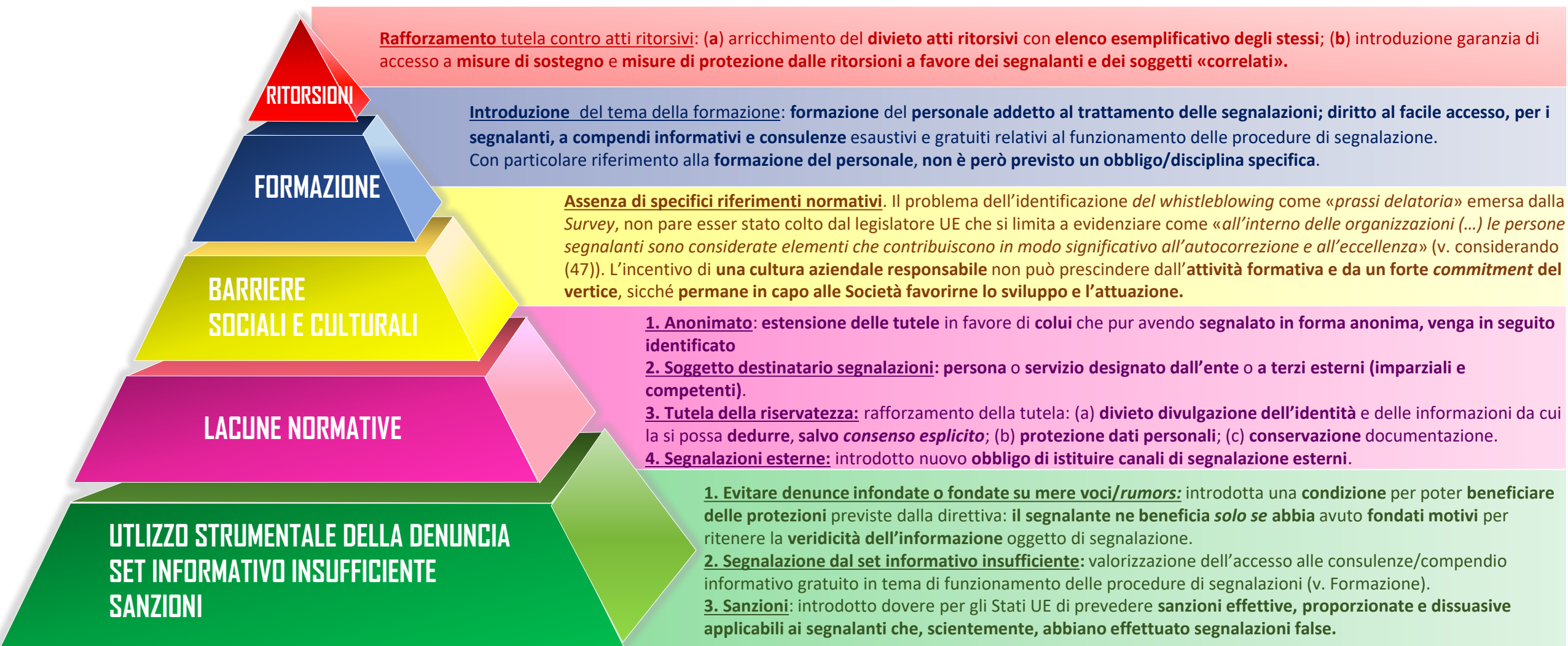
BARRIERE SOCIALI E CULTURALI

Cultura aziendale, anche sul piano del clima lavorativo in cui offre la prestazione il segnalante, che ancora identifica il *whistleblowing* come una **prassi delatoria**

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE/UTILIZZO STRUMENTALE DELLA DENUNCIA/SET INFORMATIVO INSUFFICIENTE

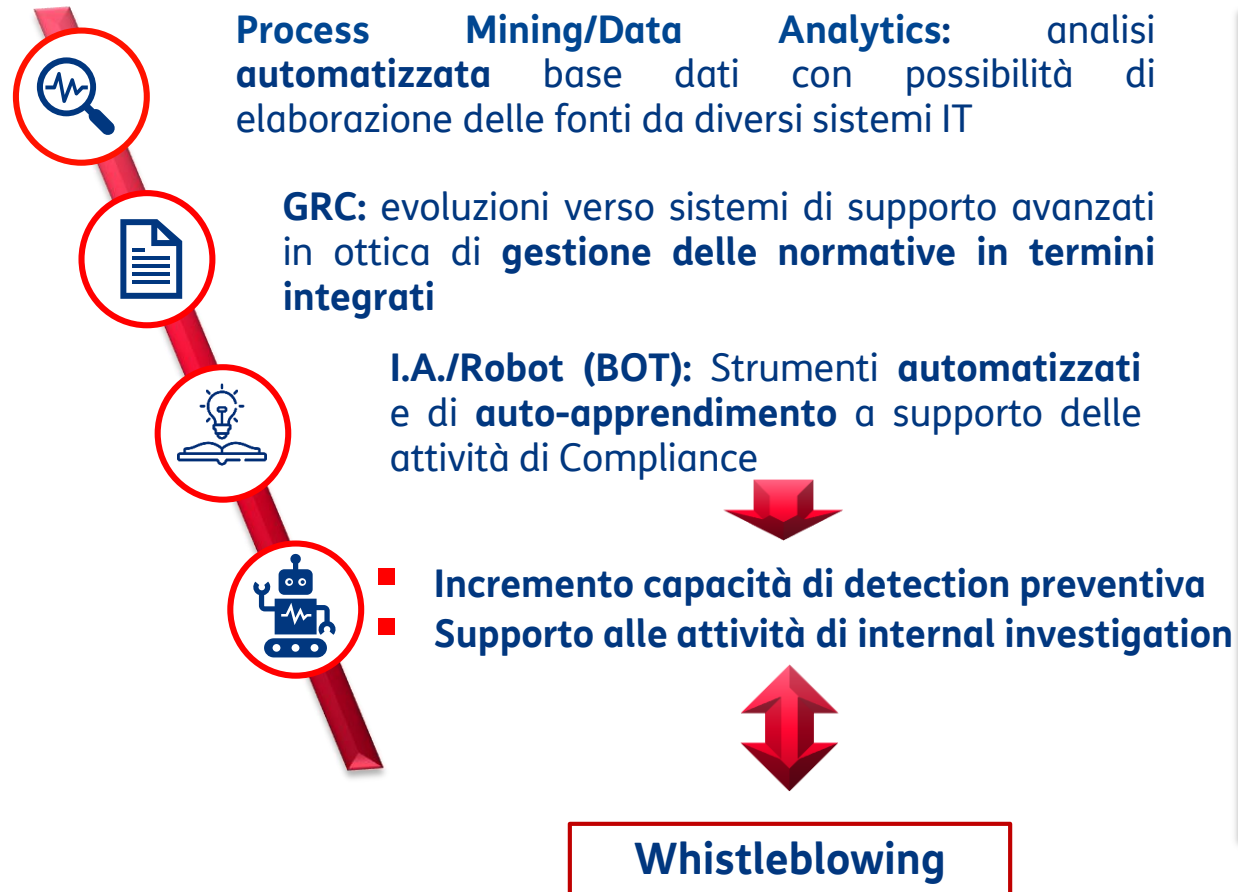
Segnalazioni utilizzate per finalità diverse da quelle richieste dalla legge (*i.e.* tutela dell'integrità dell'ente). Denunce riguardanti eventi fondati su **meri rumors/voci** o **fuori perimetro** e spesso collegabili a contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro. Segnalazioni **false, in mala fede** oppure con un **grado di dettaglio non sufficiente** a far emergere fatti precisi e concordanti.

Direttiva UE e Survey a confronto: panoramica dei riscontri/nodi ancora da sciogliere



Whistleblowing e digital transformation

La Digital Transformation sta portando un **cambiamento radicale nell'approccio al lavoro**: lo sviluppo di un **nuovo modello di gestione della compliance aziendale** abbinato all'uso di **tecnologie innovative**, e la sua implementazione per le diverse aree di attività in logica di **Compliance Integrata**



MONITORAGGIO NEL CONTINUO



SPAM OF CONTROL E DETECTION / INTERNAL INVESTIGATION



EFFICIENTAMENTO ATTIVITÀ COMPLIANCE

GRAZIE