

Alessandro Musella


alessandro.musella@belex.com

Michela Maccarini


michela.maccarini@belex.com

LA NUOVA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING: COSA CAMBIA PER LE AZIENDE ?



La Legge 30 novembre 2017, n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, introdu-

ce una nuova disciplina in materia di **whistleblowing** nel settore **pubblico e privato**. In particolare, il provvedimento **estende al settore privato** la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231 di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 29 dicembre 2017.

CHE COSA CAMBIA IN CONCRETO?



La nuova Legge modifica l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (*Responsabilità amministrativa degli enti*) (il “**Decreto 231**”), introducendo **nuovi requisiti** per i modelli di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231 (i “**Modelli 231**”).

Di seguito le principali novità:

<u>Soggetti abilitati</u>	La segnalazione potrà essere effettuata dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti (come definiti ex art. 5, comma 1 del Decreto 231)
<u>Condotte segnalabili e requisiti delle segnalazioni</u>	Le segnalazioni devono essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite , rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti , o di violazioni del Modello 231, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte
<u>Canali</u>	I segnalanti dovranno avere a disposizione uno o più canali per presentare le segnalazioni
<u>Riservatezza</u>	I canali per l'invio delle segnalazioni dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Dovrà inoltre essere previsto almeno un canale alternati-

	vo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche , la <u>riservatezza</u> dell'identità del segnalante
<u>Divieto di atti di ritorsione</u>	I Modelli 231 devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori , <u>diretti</u> o <u>indiretti</u> , nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
<u>Sanzioni</u>	All'interno del sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante , nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
<u>Prova contraria</u>	In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione - spetterà al datore di lavoro l' onere di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione

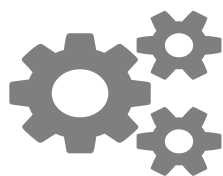
Le aziende che hanno un Modello 231 e vogliono **mantenerlo idoneo** **devono quindi integrare il proprio modello** nel rispetto di precisi requisiti e modalità operative.



In caso di mancato adeguamento dei Modelli 231 ai nuovi requisiti previsti dalla Legge, la conseguenza è l'**inidoneità** del Modello 231 dell'ente per mancanza dei requisiti imposti dall'art. 6 del Decreto 231.



Inoltre, in mancanza di adeguamento ai nuovi requisiti dei Modelli 231, qualora un dipendente che ha segnalato un illecito subisca atti ritorsivi o discriminatori, risulterà estremamente difficile per la società fornire la prova contraria prevista dalla nuova Legge a carico del datore di lavoro.



SUGGERIMENTI OPERATIVI

Per l'adeguamento dei Modelli 231 ai requisiti previsti dalla nuova Legge è quindi necessario:

Steps da porre in essere

1. Stabilire ruoli e responsabilità in relazione alla ricezione e gestione delle segnalazioni e ai relativi controlli sul rispetto da parte dell'azienda degli obblighi di riservatezza e del divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante
2. **Prevedere una policy o una procedura**, che si potrà inserire nel Modello 231 o tenere separata e richiamare nel modello, che dovrà prevedere i seguenti principi e regole fondamentali:
 - agevolare la presentazione di segnalazioni **circostanziate** fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
 - stabilire il **divieto** di atti di **ritorsione** o **discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - prevedere **sanzioni disciplinari** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate;
 - garantire la **riservatezza** dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - individuare con precisione tutte le **fasi** in cui si articola il procedimento di gestione delle segnalazioni, la relativa tempistica, i soggetti coinvolti nel procedimento e i compiti loro affidati

Tale policy o procedura deve essere **portata a conoscenza di tutto il personale** e dei soggetti, funzioni e organi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni ed essere inclusa nei programmi di training relativi al Modello 231

3. Adottare un **sistema digitale per la presentazione e la gestione delle segnalazioni**, che garantisca con **modalità informatiche** la riservatezza dell'identità del segnalante
4. Prevedere **controlli** in relazione al trattamento riservato dei dati del segnalante e **verifiche puntuali o a campione**, da parte dei soggetti autorizzati ad accedere a tali dati, per accertare che i segnalanti non abbiano subito alterazioni anomale del loro *status* lavorativo (ad esempio: cambi di ufficio o di mansione; trasferimenti di sede; lunghe assenze per malattia; contestazioni/provvedimenti disciplinari; richieste di aspettativa non retribuita; valutazioni negative della *performance*, ecc.), nonché **flussi informativi** periodici nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo della società



È importante che la policy relativa alle segnalazioni stabilisca la tempistica delle singole fasi del procedimento, prevedendo un tempo adeguato per la conclusione delle fasi di presa in carico e prima valutazione delle segnalazioni che siano risultate meritevoli di approfondimento.

In questi casi, infatti, l'istruttoria potrebbe richiedere l'effettuazione tempestiva di un *internal audit* o, nei casi più seri, di una *forensic investigation*.



I SISTEMI DIGITALI DI SEGNALAZIONE

I sistemi digitali per l'invio e la gestione delle segnalazioni già disponibili sul mercato offrono interessanti soluzioni a vantaggio sia del segnalante sia dell'impresa

Vantaggi per il segnalante

Modalità riservata di gestione delle segnalazioni

Il segnalante accede alla piattaforma web con una **chiave generica** e, una volta giunto alla pagina di compilazione della segnalazione, **può scegliere** se esplicitare i propri dati oppure procedere in modo completamente anonimo; nel caso decidesse di fornire i propri dati, questi saranno archiviati e saranno accessibili solo al personale autorizzato

Semplicità di utilizzo

I **canali di comunicazione** utilizzati sono **semplici**, facilmente accessibili e riservati e consentono di inoltrare le segnalazioni tramite una semplice connessione ad internet o alla intranet con qualunque dispositivo, fisso o mobile, dotato di browser (inclusi tablet e smartphone); ciò consente di evitare di lasciare traccia dell'invio di email sulla rete aziendale

Modalità guidata di inserimento delle segnalazioni

Consentono di rispettare i requisiti previsti dalla nuova Legge in quanto sono configurabili prevedendo appositi "*form*" volti a guidare il segnalante nella fase di presentazione di segnalazioni, in modo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti

Accesso riservato per il segnalante

Il segnalante può accedere al sistema tramite **codici univoci a lui riservati** e di verificare in **qualsiasi momento** lo stato della segnalazione

Possibilità di dialogare con la società

Al termine della segnalazione (nominativa o anonima) il segnalante riceve un **codice identificativo del tutto anonimo** che gli consentirà di dialogare in forma riservata con gli organi sociali e verificare in ogni momento lo stato della propria segnalazione

Vantaggi per l'impresa

Dialogo e interazione riservata con il segnalante

Consentono di continuare a dialogare e **interagire in forma riservata** col segnalante, ad esempio per chiedere al segnalante chiarimenti in merito ai fatti oggetto di segnalazione; tale funzionalità è un ausilio fondamentale per la selezione delle se-

	gnalazioni e per poter correttamente ed agevolmente individuare quelle che meritano un approfondimento investigativo
Tracciabilità delle attività e genuinità delle informazioni relative a ciascuna segnalazione	Garantiscono la tracciabilità di ogni attività svolta con riguardo alle segnalazioni e la non accessibilità ai dati relativi alle segnalazioni da parte di soggetti non autorizzati
Modalità di gestione e archiviazione delle segnalazioni	Non sono solo un canale per la ricezione delle segnalazioni idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante, come richiesto dalla nuova Legge, ma costituiscono anche una innovativa piattaforma di case management per la gestione delle segnalazioni in grado, tra l'altro, di: (i) garantire la puntuale presa in carico, gestione, monitoraggio e archiviazione di tutte le segnalazioni, (ii) consentire di archiviare la segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza, o di indagare/ inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati (sempre tutelando il segnalante), (iii) consentire il corretto trattamento dei dati e dei documenti oggetto della segnalazione nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, (iv) agevolare l'archiviazione ordinata, completa, sempre aggiornata e disponibile on-demand in tempo reale di tutte le segnalazioni e delle attività svolte in relazione alle stesse e (v) elaborare in modo automatico la reportistica per gli organi sociali sempre aggiornata e completa di tutti i dati relativi alle segnalazioni, anche in forma aggregata, nonché di produrre statistiche ed estrarre dati sia a livello consolidato sia in relazione a specifici aspetti relativi alle segnalazioni (oggetto, periodo di riferimento, canale di invio, ecc.). In particolare, tali sistemi forniscono a tutti i soggetti deputati alla gestione delle segnalazioni una visione complessiva e sempre aggiornata delle segnalazioni archiviate e di quelle in corso di accertamento, dello stato di avanzamento degli accertamenti, dei provvedimenti adottati e delle eventuali azioni correttive intraprese e garantiscono la genuinità delle informazioni tracciate, poiché nulla è alterabile una volta inserito o gene-

	rato dal sistema
Semplicità di utilizzo	Offrono una elevata semplicità di utilizzo , anche grazie alle interfacce progettate ad alta usabilità per garantire il massimo della esperienza utente
Tempistica	Consentono di attivare appositi <i>alert</i> indirizzati ai soggetti coinvolti nel procedimento di gestione, in modo da assicurare il rispetto delle tempistiche previste per lo svolgimento delle varie fasi del procedimento
