CONFINDUSTRIA

Consultazione ANAC

Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione

Risposta di Confindustria

9 dicembre 2024

CONFINDUSTRIA

Risposta alla consultazione di ANAC sullo schema di Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione

2. IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

2.1 La disciplina del canale interno: il ruolo delle organizzazioni sindacali

In merito al rapporto con i sindacati, il D.lgs. n. 24/2023 prevede che l'attivazione dei canali interni sia preceduta dall'interlocuzione con le rappresentanze sindacali.

A tal proposito, l'Autorità nel paragrafo sul contenuto dell'informativa da fornire ai sindacati, evidenzia che la stessa debba avere carattere informativo ed essere trasmessa prima della delibera di approvazione dell'atto organizzativo relativo all'attivazione del canale.

Sul punto, per tenere in considerazione le diverse situazioni esistenti nei differenti contesti aziendali, ivi comprese quelle delle imprese che già avevano adottato il canale e la relativa procedura whistleblowing in attuazione di normative previgenti al D.lgs. n. 24/2023, sarebbe opportuno precisare che il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali può riguardare l'attivazione ovvero l'aggiornamento del canale di segnalazione.

In generale, si apprezza che l'Autorità abbia precisato la natura informativa e non vincolante del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali ma, al contempo, si ritiene opportuno lasciare alla discrezionalità dei singoli enti la definizione delle specifiche modalità di interlocuzione con i rappresentanti sindacali.

2.2 Modalità di effettuazione della segnalazione

Forma scritta

In relazione al paragrafo dedicato alla "Forma scritta", l'Autorità prevede che *"Anche nell'eventualità in cui una segnalazione sia inviata per errore mediante canali alternativi, deve comunque essere assicurata la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati.*".

Al riguardo, si evidenzia anzitutto che sarebbe opportuno fare riferimento ad "altri canali" e non a canali "alternativi", per evitare confusione tra fattispecie diverse.

Inoltre, si segnala la necessità di precisare che la riservatezza in caso di utilizzo erroneo da parte del segnalante di altri canali potrebbe essere assicurata non in termini tecnici (che sono garantiti dai canali di cui l'impresa si è dotata implementando la disciplina whistleblowing), ma in termini di presidio procedimentale/comportamentale da parte del soggetto che riceve la segnalazione.

2.4 Disciplina whistleblowing e Modello organizzativo 231

2.4.1 Istituzione/adeguamento del canale di segnalazione interna

La procedura per l'istituzione del canale: il coinvolgimento delle OOSS

Sulla questione l'autorità afferma che "*È opportuno documentare nel Modello 231 la procedura seguita per l'attivazione e gestione del canale interno, nonché dar conto del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali*".

Al riguardo, si osserva che tale previsione non trova riscontro nel dettato normativo, posto che il D.lgs. n. 24/2023 dispone che il Modello 231 (MO 231) debba essere aggiornato con riferimento ai canali di segnalazione interna, al divieto di ritorsione e al sistema disciplinare. Pertanto, sarebbe opportuno rimettere alle imprese la facoltà di scegliere, nel rispetto degli obblighi di legge, l'ampiezza del contenuto delle informazioni, da inserire nel MO 231, relative al processo interno di whistleblowing. In proposito, si consideri che l'eventuale inclusione di tutte queste informazioni all'interno del MO 231, in luogo di un richiamo alla procedura whistleblowing, finirebbe per appesantire inutilmente il suo contenuto, obbligando peraltro l'ente ad attivare il relativo processo di aggiornamento a ogni mutamento della procedura, con evidente aggravio in termini organizzativi e procedurali.

Inoltre, in merito all'interlocuzione con le organizzazioni sindacali, l'Autorità ritiene "opportuno documentare nel Modello 231 la procedura seguita per l'attivazione e gestione del canale interno, nonché dar conto del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e suggerisce di comunicare formalmente - anche a mezzo PEC - la notizia dell'attivazione del canale interno e/o del suo aggiornamento, allegando l'atto organizzativo/regolamento interno e indicando un termine entro il quale i rappresentanti delle associazioni possono richiedere eventuali chiarimenti e/o incontri".

Al riguardo, non si rinvengono riferimenti normativi - né se ne comprende l'utilità - che prevedano l'inclusione nel Modello 231 di informazioni in ordine al coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, né la necessità di una condivisione con le stesse organizzazioni della notizia dell'avventa attivazione del canale. Infatti, si tratta di un passaggio che, in base alla disciplina di riferimento e come già sostenuto dall'Autorità stessa in altri paragrafi delle linee guida oggetto di consultazione, è da fare in via preventiva rispetto all'atto organizzativo con il quale l'impresa adotta il canale interno di segnalazione. Nulla essendo previsto, invece, con riferimento a una comunicazione anche successiva all'attivazione.

Quanto al Modello 231, il suo adeguamento alla nuova disciplina richiede, come ricorda la stessa Autorità, di dare atto dell'implementazione del canale di segnalazione, potendo fare rinvio, per i dettagli procedurali, all'atto organizzativo e alle procedure adottate dall'ente. Pertanto, non vi è alcune necessità - e opportunità - che nel Modello si dia conto anche del passaggio con le organizzazioni sindacali.

Gli ulteriori contenuti del Modello

Lo stesso discorso di cui al punto precedente vale anche per l'ulteriore previsione dello schema di Linee Guida secondo cui "*il Modello disciplina e descrive puntualmente non soltanto i canali di segnalazione a disposizione, interni ed esterni, ma anche le modalità di ricorso agli stessi (…). Ove si ricorra ad un soggetto esterno per la gestione della segnalazione interna, il Modello 231 darà evidenza del contratto stipulato con il gestore esterno e dei compiti delegati allo stesso. Parimenti, ove si faccia ricorso alla condivisione del canale di segnalazione, ai sensi dell'art. 4, co. 4, del d.lgs. n. 24/2023, è opportuno specificare i compiti e le responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti. Ove l'organo che riceve la segnalazione sia diverso dal soggetto che la gestisce e la analizza, invece, è necessario prevedere nel Modello l'obbligo di tempestiva trasmissione della stessa al gestore*".

Si tratta, anche in questo caso, di previsioni ultronee rispetto alla disciplina di riferimento, che non obbligatoriamente devono essere esplicitate nel MO 231, essendo possibile, come già evidenziato e a titolo di esempio, che lo stesso faccia rinvio alle procedure/contratti nei quali l'impresa ha regolamentato tutti gli aspetti relativi al whistleblowing.

Unicità o duplicità del canale

Si condivide la preferenza espressa dall'Autorità per l'utilizzo di un solo canale, sia per le segnalazioni whistleblowing, che per quelle 231, posto che il dettato normativo è chiaro nel ritenere che, quando l'ente sia dotato di un MO 231, debba prevedere al suo interno canali conformi al

Decreto e, quindi l'unicità appare la soluzione più funzionale, anche nell'ottica di razionalizzare i presidi interni all'ente.

Peraltro, tenere distinti il canale per le segnalazioni afferenti al MOG 231 e quello per le altre violazioni previste dal D.lgs. n. 24/2023 potrebbe creare confusione e incertezza nel segnalante che, a monte, dovrebbe valutare – non avendone, nella maggior parte dei casi, gli strumenti – se una determinata condotta integri un reato presupposto *ex* d.lgs. n. 231/2001, una violazione del Modello organizzativo oppure una violazione del D. lgs. 24/2023.

In ogni caso, qualora l'Autorità ritenesse di dover lasciare aperta la possibilità che le imprese optino per la duplicità del canale, appare necessario semplificare le indicazioni previste nello schema delle LG, lasciando all'ente ampia autonomia, senza introdurre ulteriori adempimenti non previsti dalla legge. In particolare, ci si potrebbe limitare a prevedere che, se l'OdV non gestore whistleblowing riceva una segnalazione 231, la debba condividere con il gestore, nel rispetto dei criteri di riservatezza. Si tratta di prevedere una condivisione analoga a quella che anche l'Autorità suggerisce per l'ipotesi in cui il gestore, non coincidente con l'OdV, riceva una segnalazione relativa alle violazioni 231.

Infine, si segnala che la preferenza per l'unicità del canale consentirebbe anche di scongiurare il rischio che possa determinarsi un effetto paradossale e non in linea con il dettato normativo - che lo schema di LG sembra tuttavia prevedere - e cioè che, se si optasse per la duplicità del canale, la persona segnalante beneficerebbe o meno delle tutele garantite al *whistleblower* dal D.Lgs. n. 24/2023 a seconda di quale canale decida di utilizzare per trasmettere la segnalazione 231.

Attività di formazione sui contenuti del Modello relativi alle segnalazioni di condotte illecite e di violazioni del Modello 231

Con riferimento alla formazione, si evidenzia che la mancata partecipazione ai relativi programmi non può considerarsi, *sic et simpliciter*, violazione individuale del Modello 231.

Pertanto, si propone l'eliminazione del seguente inciso: "*la mancata ingiustificata partecipazione ai programmi di formazione va considerata essa stessa violazione del Modello nonché fonte di possibili responsabilità disciplinare*".

2.4.3 Il sistema disciplinare

Effetti della mancata istituzione e adeguamento del Modello

Con riferimento alle sanzioni inerenti al MO 231, appare opportuno eliminare dall'elenco delle conseguenze del suo mancato aggiornamento il riferimento agli effetti che dipendono invece - e a monte - dalla mancata istituzione del canale interno di segnalazione.

In particolare, andrebbero eliminati i seguenti punti:

1. le potenziali persone segnalanti non disporrebbero di uno strumento di segnalazione che costituisce una forma di tutela riconosciuta dal d.lgs. n. 24/2023;
2. i destinatari del Modello sarebbero legittimati a presentare le segnalazioni utilizzando il canale esterno istituito presso ANAC, con la conseguenza che la violazione non sarà affrontata prontamente e prioritariamente all'interno dell'organizzazione stessa;
3. l'ente sarebbe esposto al rischio di irrogazione di sanzioni da parte di ANAC.

Con riferimento a quest'ultima fattispecie, si segnala, peraltro, che il richiamo a sanzioni ANAC per il mancato aggiornamento del Modello 231 sembrerebbe lasciar intendere che l'Autorità stessa possa irrogare sanzioni in relazione al mancato aggiornamento del MO 231, atto naturalmente di

esclusiva competenza invece dei giudici penali. In tal senso, potrebbe essere utile un riferimento alla sola possibilità per ANAC di contestare le condotte ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023.

In ordine invece al punto 2) di cui sopra, si evidenzia che la stessa Autorità, avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, letta b) del D. lgs n. 24/2023, esclude il ricorso al canale esterno ANAC per le violazioni in ambito 231: pertanto, non è chiaro cosa i destinatari del Modello 231 potrebbero segnalare alla stessa Autorità, posto che l'istituzione del Modello 231 non è obbligatoria per legge.

2.5 Il canale di segnalazione interno nei gruppi societari.

2.5.1 Orientamenti della Commissione europea.

2.5.2 Le indicazioni di Anac

Come anticipato in occasione del tavolo di confronto dello scorso luglio, si osserva che, in base al quadro normativo di riferimento (di cui alla Direttiva UE e al d. lgs n. 24/2023), l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione risulta assolto sia se l'ente decida di istituire un proprio singolo canale interno e di gestire autonomamente e internamente le segnalazioni interne, sia se, nel rispetto delle condizioni previste, aderisca a una delle due opzioni previste, ovvero condivisione o affidamento a soggetto esterno del canale e della gestione della segnalazione.

Si tratta di una disciplina che risulta applicabile sia agli enti singoli, sia a quelli che facciano parte di un gruppo d'impresa, nel rispetto delle condizioni previste.

Sul punto, le note lettere della Commissione UE del 2 e del 29 giugno 2021 che - si osserva - non hanno alcun carattere vincolante, sembrano ricostruire tale quadro normativo in modo poco chiaro e coerente con la stessa lettura sistematica delle norme, declinando, per i gruppi, condizioni *ad hoc* non previste e seguendo una *ratio* di difficile comprensione.

Pertanto, con le diverse misure del caso a seconda che si tratti di enti con una media di dipendenti inferiore o superiore a 249 dipendenti (vd. *infra*), si auspica un intervento di indirizzo dell'Autorità fedele al quadro regolatorio descritto - che rappresenta evidentemente l'unica fonte normativa primaria di riferimento per la disciplina in questione - e tale da lasciare margine di discrezionalità organizzativa e operativa alle imprese, fermo il rispetto dei limiti di legge.

Inoltre, dalla prassi applicativa emerge che in alcune realtà, anche di grandi dimensioni, inizialmente sia stato introdotto un canale locale aggiuntivo rispetto al canale centralizzato già esistente. Tuttavia, tale scelta ha evidenziato criticità operative e, in particolare, il rischio di confusione per gli utenti che si trovano a dover scegliere tra due canali di whistleblowing. Diverse imprese stanno, quindi, considerando la possibilità di chiudere il canale locale per consolidare le segnalazioni su quello centrale.

Nel merito, l'Autorità propone una soluzione per cui, nei gruppi con meno di 249 dipendenti, l'istituzione di un'unica piattaforma condivisa richiederebbe, in ogni caso, la ramificazione in tanti canali autonomi quante sono le imprese del gruppo, con obbligo per ciascuna società di nominare un gestore. Il segnalante potrebbe allora scegliere se effettuare la segnalazione alla capogruppo - che potrebbe poi per la gestione avvalersi della società del gruppo cui la segnalazione si riferisce - o ad altra società del gruppo, che potrebbe avvalersi della capacità investigativa della capogruppo.

Al riguardo, si osserva che pur consapevoli delle citate note della Commissione UE, l'impossibilità, per un gruppo costituito da imprese fino a 249 dipendenti, di utilizzare un'unica piattaforma senza ramificazione in singoli canali, che faccia capo alla capogruppo, sembra frustrare la *ratio* della disposizione della Direttiva UE e del Decreto, che consente la condivisione di risorse umane e strumentali per gestire canale e segnalazione, al fine di agevolare gli enti di piccole e medie dimensioni nei costi e negli adempimenti da sostenere in relazione alle misure tecniche e organizzative necessarie per implementare un canale di segnalazione.

Del resto, in altri Stati europei si tratta di soluzioni operative ampiamente previste, peraltro anche al di sopra del limite di 249 dipendenti.

Pertanto, si auspica la definizione di indicazioni che tengano conto delle realtà organizzative dei gruppi, delle esigenze delle imprese di cui qui si discute, cioè PMI, e che quindi valorizzino il concetto della condivisione del canale, fermo il rispetto degli obblighi di riservatezza. Si evidenzia, infatti, l'esistenza di sistemi di compliance integrata già implementati a livello centralizzato di gruppo, nonché la circostanza che gli enti di piccole e medie dimensioni ben potrebbero non essere dotati delle strutture dedicate necessarie (i.e., legal, compliance, audit, etc.) per ricevere e trattare le segnalazioni.

In particolare, si suggerisce di lasciare aperta la possibilità - in attuazione della facoltà di condivisione del canale e della gestione - di istituire un'unica piattaforma, che quindi preveda l'invio della segnalazione direttamente alla capogruppo.

Per i gruppi con numero di dipendenti superiore a 249, si apprezza che l'Autorità, recependo un'istanza di Confindustria, abbia previsto la possibilità di esternalizzare, mediante la stipula di un apposito contratto di affidamento a un soggetto terzo (che può essere la capogruppo o altra società del gruppo), non solo il servizio di ricezione della segnalazione, ma anche la relativa gestione.

Al contempo, tuttavia, l'Autorità prevede che, anche nel caso di esternalizzazione, la piattaforma informatica dovrebbe essere ramificata in tanti sotto canali quante sono le società del gruppo al fine di consentire al segnalante di scegliere a chi indirizzare la segnalazione, tra la propria società e il soggetto terzo affidatario.

Si tratta di una soluzione che non trova fondamento nel quadro normativo, che attribuisce indistintamente agli enti con più di 249 dipendenti - singoli o facenti parte di gruppo - la facoltà di affidare a un soggetto esterno sia il canale interno di segnalazione che la gestione delle relative segnalazioni.

Neppure si coglie la *ratio* delle diverse condizioni e limitazioni che la Commissione europea ha suggerito per i gruppi e che l'Autorità sembrerebbe far proprie.

Al riguardo, non si comprende il motivo per cui la società controllata, che ha optato per esternalizzare il servizio di ricezione e gestione delle segnalazioni, debba poi procedere all'istituzione al proprio interno di un ufficio gestore, risultando tale impostazione contraddittoria con il concetto stesso di "esternalizzazione".

Inoltre, la paventata possibilità per il segnalante di scegliere a chi trasmettere la segnalazione - tra controllata e soggetto esterno/capogruppo - esporrebbe l'impresa alla necessità di prevedere doppi canali di segnalazione, col conseguente moltiplicazione degli oneri e maggior rischio di confusione, anche ai fini degli obblighi di riservatezza.

Si ricorda poi che, in alcuni Stati membri, il legislatore nazionale ha recepito la Direttiva prevedendo espressamente la facoltà, per le imprese appartenenti a un gruppo - a prescindere dai limiti dimensionali - di centralizzare sia il canale che la gestione delle segnalazioni (Francia, Danimarca e Spagna); in altri Paesi si è invece prevista la possibilità che una società del gruppo affidi la gestione del canale e della segnalazione alla holding come soggetto terzo, sulla base di un contratto di *service* (Germania).

Si tratta di soluzioni che tengono conto delle caratteristiche dei gruppi d'impresa, realtà nelle quali la condivisione delle piattaforme per la presentazione e gestione delle segnalazioni è una derivata dell'organizzazione stessa, che facilita ed efficienta le procedure interne.

Pertanto, l'auspicio è che l'Autorità possa riconsiderare la propria posizione sul punto, lasciando ai gruppi d'impresa l'autonomia di adottare le scelte organizzative più adeguate alla propria

governance, anche alla luce dell'esigenza di tener conto dei rilevanti investimenti (organizzativi ed economici) già sostenuti dagli enti per adeguarsi al quadro normativo di riferimento.

Al riguardo, per contribuire fattivamente ai lavori, e nell'ottica di offrire all'Autorità alcune possibili, ulteriori opzioni, riportiamo di seguito le ipotesi declinate nella Guida Operativa di Confindustria dello scorso anno, all'esito dell'attività di confronto con il Sistema associativo.

In particolare, in quel documento sono state ipotizzate le seguenti diverse soluzioni operative:

a) una prima è la gestione decentralizzata a livello di singola impresa controllata. In questi casi, è comunque possibile, per le società del gruppo, accordarsi per utilizzare un'unica piattaforma informatica, che consenta al segnalante, una volta effettuato l'accesso, di selezionare - all'interno di un elenco - la società presso cui presta attività lavorativa e intende effettuare la segnalazione. In tal modo, l'ufficio a ciò preposto nella *legal entity* selezionata avvierà il procedimento e gestirà la segnalazione;

b) una seconda è l'affidamento alla capogruppo, in qualità di soggetto terzo rispetto alle controllate, di alcune attività inerenti alla segnalazione. In questi casi, oltre all'utilizzo di un'unica piattaforma informatica (eventualmente con canali dedicati e segregati per ciascuna società) predisposta dalla capogruppo, in linea con quanto previsto dall'art. 4, co. 2, del Decreto, ciascuna controllata potrà affidare la gestione del canale al soggetto terzo, individuato nella capogruppo. Tale modello dovrebbe essere regolato da appositi contratti di servizio, sottoscritti tra la singola controllata e la capogruppo. Per la gestione della segnalazione, e per garantire la c.d. "prossimità", il gestore potrà avvalersi, volta per volta, del supporto degli uffici della controllata - nel rispetto degli obblighi di riservatezza - ovvero istituire *ex ante* una struttura dedicata che assicuri la partecipazione di soggetti interni alla società controllata cui sia riferibile la segnalazione.

3. IL GESTORE DEL CANALE INTERNO E LA SUA ATTIVITÀ

3.1 I requisiti del gestore

Al fine di garantire il requisito dell'autonomia del gestore delle segnalazioni, l'Autorità raccomanda alle imprese "*di evitare l'attribuzione agli organi di vertice e/o controllo di poteri di supervisione sulla gestione delle segnalazioni o della competenza ad adottare i provvedimenti decisionali*. *Si fa riferimento, ad esempio, alla prassi riscontrata dall'Autorità di trasmettere ai suddetti organi, da parte del gestore, un'informativa sull'attività svolta, affinché questi decidano se e come dare seguito alla segnalazione, verifichino gli esiti dell'istruttoria del gestore, definiscano eventuali sanzioni e/o azioni correttive.".*

Al riguardo si osserva quanto segue.

In primo luogo, tale previsione appare non in linea con quanto successivamente riportato al paragrafo 3.4. (pag. 25) dello stesso schema di Linea Guida, laddove l'Autorità afferma che:

"Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti. A tal riguardo, si precisa che al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria."

È opportuno superare tale evidente incongruenza, per evitare incertezze applicative.

Infatti, se, da un lato, l'Autorità sostiene che l'attività del gestore non può comprendere provvedimenti successivi alla propria attività istruttoria e che, dall'altro, gli organi di vertice e controllo non possono essere competenti per quanto riguarda i medesimi provvedimenti decisionali, non è chiaro quale possa essere il soggetto legittimato a prendere tali decisioni.

Al riguardo, si condivide che l'attività del gestore debba limitarsi all'istruttoria, ma non si capisce il motivo per il quale i conseguenti provvedimenti non possano essere di competenza degli organi di vertice, cui invece compete tale potere decisionale, come del resto, confermato a pag. 25 delle stesse Linee guida.

In secondo luogo, quanto al potere degli organi di vertice di supervisione sulla gestione, sarebbe utile chiarire che, ferma l'autonomia del gestore sull'istruttoria delle singole segnalazioni, gli organi di vertice – nell'esercizio delle loro funzioni - svolgono un'attività di monitoraggio generale e complessivo sul funzionamento del sistema whistleblowing implementato dall'ente, che in alcun modo inficia l'autonomia e l'indipendenza del gestore e che è funzionale anche a valutare eventuali esigenze di correttivi alla procedura implementata.

Al riguardo, si consideri anche che per le società soggette agli obblighi previsti dalla normativa statunitense SOX (Sarbanes-Oxley Act), l'organo di controllo, in qualità di *Audit Committee*, ha il compito di supervisione e monitoraggio sul sistema di gestione delle segnalazioni.

3.3 La gestione del conflitto di interesse e dell'assenza, anche temporanea, del gestore

Fermo restando che la definizione delle modalità di gestione andrebbe lasciata all'autonomia organizzativa di ciascuna impresa, ben potendo l'Autorità suggerire alcune ipotesi a titolo esemplificativo, si osserva quanto segue.

Con riferimento alla gestione del conflitto d'interessi, l'Autorità si sofferma sull'attività che il gestore è opportuno che compia qualora riceva una segnalazione che lo ponga in situazione di conflitto (perché coincide con il segnalante, con il segnalato o con una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione).

Al riguardo appare, invece, più opportuno suggerire alle imprese di scongiurare, a monte, il rischio che la segnalazione arrivi al gestore che sia, al contempo, anche segnalato o persona coinvolta, perché in tal caso sarebbe inficiato tutto il processo e le garanzie di riservatezza previste dalla disciplina in esame.

Pertanto, sarebbe utile indicare alle imprese l'opportunità di disciplinare preventivamente, nella procedura adottata con l'atto organizzativo, le eventuali ipotesi di conflitto di interesse**,** prevedendo che, in tali situazioni, la segnalazione possa essere indirizzata, ad esempio, al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Al contempo, si potrebbe suggerire che tale soluzione possa essere attivata anche in caso di assenza temporanea del gestore (es. per malattia prolungata o ferie straordinarie, di durata eccezionale), evitando di imporre alle imprese ulteriori oneri organizzativi per tali fattispecie.

3.6 Segnalazione trasmessa ad una pluralità di soggetti

L'Autorità affronta la fattispecie di una segnalazione effettuata da un soggetto utilizzando contemporaneamente più canali e, in particolare, per quanto qui di interesse, ricorrendo alla segnalazione interna e alla divulgazione pubblica.

Al riguardo, l'Autorità precisa che in tal caso è opportuno verificare con il segnalante quali fossero le sue reali intenzioni e comunque ritiene che, in tal caso, il segnalante non volesse procedere con

una segnalazione interna e che, quindi, sia necessario verificare se possa trattarsi di una divulgazione pubblica, accertando la sussistenza dei relativi presupposti.

In proposito, si ritiene invece, all'opposto, che l'utilizzo simultaneo di più canali manifesti di per sé una violazione della disciplina dettata dalla Direttiva UE e dal Decreto che, come noto, stabiliscono precisi presupposti per il ricorso all'uno o all'altro strumento di segnalazione, delineando, nei fatti, una graduazione degli stessi.

In particolare, il soggetto segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica solo qualora: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni; iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In tale contesto normativo, l'aver in contemporanea presentato insieme alla divulgazione pubblica anche una segnalazione attraverso il canale interno, smentisce la sussistenza dei requisiti che lo avrebbero legittimato a ricorrere alla prima.

In altre parole, il riconoscimento delle tutele del whistleblower può intervenire soltanto qualora il segnalante abbia correttamente rispettato la gradualità dei canali di segnalazione e, quindi, abbia fatto ricorso al canale interno, esterno o alla divulgazione pubblica in presenza dei puntuali presupposti previsti per ciascuno di essi. In caso contrario, il segnalante non può che incorrere nella perdita delle misure di protezione e limitazione di responsabilità previste dalla normativa.

Per agevolare la corretta attuazione delle norme di riferimento ed evitare situazioni delicate analoghe a quelle descritte, sarebbe allora molto utile che l'Autorità esplicitasse ulteriormente i presupposti per ricorrere ai vari canali di segnalazione, evidenziando che si tratta di elementi che il segnalante deve attentamente considerare prima di effettuare una segnalazione, al fine di scegliere il canale più idoneo e scongiurare il rischio di perdere le tutele previste.

Un intervento di questo tipo consentirebbe, da un lato, di rafforzare la tutela del segnalante e, dall'altro di contrastare più efficacemente il rischio di un utilizzo distorto e abusivo dello strumento delle segnalazioni e divulgazioni pubbliche, evitando anche i connessi rischi reputazioni in cui incorrerebbe l'ente.

Per favorire il raggiungimento di tali obiettivi, si ribadisce all'Autorità anche la richiesta di definire ed esplicitare, ai fini del corretto ricorso alla divulgazione pubblica da parte dei potenziali segnalanti, i principali passaggi della procedura che intende seguire per la gestione di tale tipologia di segnalazione, a partire dalle modalità con cui il soggetto interessato possa interloquire con l'ANAC fino all'esito dell'istruttoria.

5. LA FORMAZIONE

Si accoglie con favore la precisazione che l'attività di formazione è quella rivolta verso il personale dipendente, mentre con riguardo a fornitori, dipendenti di fornitori, si ritiene sia sufficiente un'informazione tramite sito internet.

Più in generale, si osserva che sul tema formazione sarebbe più opportuno lasciare ampia libertà organizzativa agli enti, evitando di declinarne le specifiche modalità, salvaguardando le diverse esigenze delle imprese, anche in funzione delle eterogenee dimensioni e organizzazioni interne.