



# Progetto SAFE—IN *Strengthening Actions against Fraud: Empowering whistleblowing directive compliance*

CONVEGNO

«IMPATTI E PROSPETTIVE DEL D.LGS. N.24/2023 ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA EU  
IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING PER LE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE E  
PRIVATE»

---



Co-funded by  
the European Union

# LA NUOVA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING: LE ATTIVITA' DI CONFINDUSTRIA

Alessia Bausano

Affari legislativi e Regionali, Diritto d'Impresa - Confindustria

[www.safein.anci.lombardia.it](http://www.safein.anci.lombardia.it)  
[europa@anci.lombardia.it](mailto:europa@anci.lombardia.it)

ANCI Lombardia  
Via Rovello, 2 - 20121 Milano  
Telefono +39 02 7262 9601



This project has received funding from European Union's Union Anti-Fraud Programme under grant agreement no Project 101140591 — SAFE-IN. The content of this report reflect only the author's view. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contain.

# OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA 1/4

- ❖ **D.lgs n. 24/2023** ha recepito la **Direttiva UE 2019/1937** su *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"* e abroga la disciplina previgente.
- ❖ Obiettivo Direttiva UE: stabilire norme minime comuni per garantire la **protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione**, creando canali di comunicazione sicuri e prevedendo obblighi di tutela del segnalante (riservatezza, divieto di atti ritorsivi e limitazioni della responsabilità).
- ❖ Tema di particolare interesse per le imprese: si inserisce nel solco delle iniziative legislative che puntano a prevenire e a far emergere fenomeni illeciti all'interno delle organizzazioni, facendo leva sulla **collaborazione degli enti e delle loro risorse**.
- ❖ Il riferimento più immediato è alla **disciplina sulla responsabilità degli enti** (D.lgs n. 231/2001): sistema diretto a prevenire la realizzazione di reati nello svolgimento delle attività economiche, attraverso l'adozione di adeguati modelli organizzativi. Sviluppo e la diffusione della cultura dei controlli interni e della trasparenza gestionale nelle imprese.
- ❖ **Azione di Confindustria**: la convinzione di fondo è che per gestire efficacemente il rischio occorre intervenire **in via preventiva, puntando sull'organizzazione e l'efficiamento dei processi**.



# OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA 1/4

- ❖ A fronte della continua e complessa stratificazione delle discipline normative che governano il fare impresa occorre ragionare secondo un **approccio integrato e il whistleblowing** è un ulteriore banco di prova in questo senso.
- ❖ Le nuove regole da un lato, introducono uno strumento senza dubbio utile per prevenire e contrastare le condotte illegali e, dall'altro, impongono una maggiore proceduralizzazione delle attività inerenti il whistleblowing, che diventano un **ulteriore tassello del sistema dei controlli interni e degli assetti organizzativi adeguati dell'impresa**.
- ❖ In quest'ottica, Confindustria ha seguito il dossier fin dall'iter di approvazione della direttiva UE, offrendo un contributo costruttivo ai lavori.
- ❖ Confindustria ha seguito il processo di approvazione del Decreto legislativo di recepimento, interloquendo con Governo e Commissioni parlamentari, al fine di segnalare alcuni **aspetti problematici** che meritavano attenta valutazione: necessità **i) che il recepimento garantisse un approccio bilanciato tra la protezione dei "whistleblower" e ii) di salvaguardare le imprese da utilizzi distorti e dai conseguenti danni reputazionali, intervenendo sul campo di applicazione, rafforzando i presupposti alla base delle segnalazioni e la tutela del segnalante.**



# OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA 1/4

- ❖ Su alcuni profili, già in sede di approvazione definitiva del Decreto, sono stati fatti dei passi avanti (imprese piccole con MOG solo segnalazioni interne su violazioni 231, declinazione più fedele dei presupposti di accesso ai vari canali, sanzioni per segnalante in caso di diffamazione /calunnia accertate anche in primo grado).
- ❖ Ulteriori importanti miglioramenti son intervenuti a seguito dell'adozione, nel luglio 2023, delle **LG Anac** per la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Confindustria è stata audita dall'Autorità sullo schema di LG, rispondendo poi alla consultazione pubblica: ha espresso apprezzamento per il lavoro condotto dall'Autorità, rappresentando, al contempo, la necessità di alcuni ulteriori interventi, in parte recepiti nelle LG pubblicate.
- ❖ Resta, in ogni caso, una **disciplina complessa** e dal notevole impatto per le imprese chiamate ad attuarla.
- ❖ Confindustria ha supportato le proprie imprese mediante l'adozione, a ottobre 2023, di una **Guida operativa che contiene indicazioni utili per le imprese**. *Il documento è stato elaborato con i GdL Tecnici.*



# OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA E AZIONE DI CONFINDUSTRIA 1/4

- ❖ Proseguito nel 2024 il confronto con ANAC. Confindustria ha partecipato alla nuova consultazione **sullo schema di LG sui canali interni di segnalazione che forniscono** una serie di utili suggerimenti operativi. Due le priorità di metodo segnalate:
  - salvaguardare le soluzioni organizzative già adottate dalle imprese nel primo anno di applicazione, anche sulla base delle indicazioni operative suggerite dalle Associazioni di categoria, anche per salvaguardare gli oneri organizzativi ed economici sostenuti dalle imprese per adeguarsi al quadro normativo di riferimento;
  - nell'indicare le soluzioni operative, le stesse vengano considerate come opzioni, riconoscendo alle imprese la più ampia libertà di scelta, da modulare secondo le proprie caratteristiche dimensionali e di *governance*(es. attuazione della disciplina per i gruppi di imprese) , fermo restando, chiaramente, il rispetto degli obblighi di legge.



# GUIDA OPERATIVA DI CONFINDUSTRIA

- ❖ Le indicazioni tengono conto del campo applicativo della norma e della **varietà di strutture organizzative** del Sistema Confindustria, in funzione delle dimensioni e delle possibili differenti scelte adottate dalle imprese.
- ❖ **Obiettivo:** orientare le imprese nell'applicazione della nuova disciplina e nell'**istituzione e gestione del canale interno di segnalazione**, ferma restando la libertà degli enti di adottare le soluzioni organizzative più adeguate.
- ❖ **Principali indicazioni:** *i)* elementi necessari delle procedure per l'istituzione del canale interno, *ii)* possibili opzioni percorribili per la scelta del gestore delle segnalazioni e *iii)* fasi attraverso le quali dovrebbe articolarsi la gestione delle segnalazioni interne.



# GUIDA OPERATIVA - ISTITUZIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

---

Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, adozione **atto organizzativo contenente le procedure per gestire** le segnalazioni. **Contenuto suggerito:**

- soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e ambito oggettivo delle segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto;
- presupposti per procedere alla segnalazione interna;
- soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi;
- modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno;
- procedura per la gestione della segnalazione;
- presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- eventuale necessità di aggiornare il MOG 231.

**Utile disciplinare nella procedura le eventuali ipotesi di conflitto di interessi.**





# GUIDA OPERATIVA - SCELTA DEL GESTORE

## Gestore segnalazione:

- ❖ **sogg. interno:** responsabili anticorruzione/Internal audit/Compliance, funzioni legale o HR; comitato interno *ad hoc*, scegliendo i componenti tra i responsabili delle funzioni di controllo e tra le funzioni aziendali in grado di gestire in maniera appropriata e diligente la segnalazione.

*Nelle imprese dotate di **modello 231** si può affidare all'**OdV** il ruolo di gestore delle segnalazioni; in ogni caso, flussi informativi verso OdV, rispettando la riservatezza;*

- ❖ **sogg. esterno:** accordo stipulato con l'ente. Dovrà garantire requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità; possedere risorse e conoscenze specialistiche che garantiscano l'adozione di misure tecniche e organizzative tali da assicurare il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza.



# GUIDA OPERATIVA - ATTIVITÀ DI GESTIONE

## Attività del gestore:

- 1. avviso di ricevimento:** entro 7 giorni dalla data di ricezione; attesta corretta ricezione, no attività istruttoria nel merito;
- 2. corretto seguito** implica una valutazione su:
  - rispetto dei **presupposti oggettivi/soggettivi (procedibilità)**
  - sussistenza dei requisiti essenziali (**ammissibilità**)
  - **adeguata istruttoria** (richiesta di informazioni, accesso ai documenti, etc.) per valutare la fondatezza dei fatti segnalati (*fumus di fondatezza*, verosimile (probabile) esistenza del fatto illecito segnalato).
- 3. riscontro** al segnalante entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento.

**Segnalazioni anonime:** anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie e possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni, laddove eventualmente implementati.

Le segnalazioni anonime dovranno essere **conservate:** laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.



# GUIDA OPERATIVA - ATTIVITÀ ISTRUTTORIA

## Istruttoria

**Obiettivo** - verifiche per accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati, ad es.:

- analizzando documentazione/informazioni ricevute;
- attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni con specifiche competenze tecniche e professionali richieste;

Completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- **archiviare** la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- **dichiarare fondata la segnalazione** e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. il *management* aziendale, Direttore Generale, ufficio legale o risorse umane).

Infatti, **al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.**



# ALCUNE RIFLESSIONI

Da un lato sensibilizzare le imprese sulla necessità di:

- ❖ compiere un mutamento di paradigma culturale verso il tema della **responsabilità sociale dell'impresa**;
- ❖ comprendere l'**opportunità di questi strumenti** oltre il dato operativo in termini di prevenzione, migliore governance e quindi di produttività e sostenibilità complessiva del fare impresa

Dall'altro lato:

- ❖ proseguire nel **confronto costante** con **ANAC** per monitorare l'applicazione della disciplina whistleblowing al fine di: **i)** verificare i margini entro i quali la prassi riuscirà a colmare alcuni gap del quadro regolatorio e a indirizzare l'interpretazione di alcuni presupposti e laddove invece si renderà evidente la necessità di un intervento manutentivo o di miglioramento delle regole (iniziative ANAC); **ii)** valutarne l'efficacia come strumento di rafforzamento e di prevenzione dei fenomeni illeciti interni alle imprese e di diffusione di una maggiore cultura della trasparenza e della correttezza nella gestione delle attività economiche
- ❖ garantire una **legislazione d'impresa semplificata e di qualità**, che tenga effettivamente conto delle dinamiche aziendali e delle diverse esigenze delle imprese, anche in funzione delle loro dimensioni e governance. In tale direzione: **tagliando e riforma della disciplina 231.**

