

Società

Whistleblowing, sui requisiti del gestore delle segnalazioni ancora incertezze

Ancora perplessità sui requisiti di autonomia e formazione specifica prescritti dall'articolo 4, comma 2 del Decreto

*di Sebastiano Liistro, Grazia Malinconico**

22 Gennaio 2024

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. "[Decreto Whistleblowing](#)"), il legislatore nazionale ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali. Come noto, dichiarato intento della Direttiva in oggetto è quello di uniformare le normative nazionali che disciplinano l'istituto del whistleblowing così da garantire in tutti gli Stati Membri la medesima protezione dei segnalanti (anche detti *whistleblowers*).

A norma del decreto, la tutela della **riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione**, così come l'attività di **gestione delle segnalazioni**, è affidata ad una persona o ad un ufficio, interno od esterno, che rispetti i requisiti di **autonomia e formazione specifica** prescritti [dall'articolo 4, comma 2 del Decreto](#): *"la gestione del canale di segnalazione interna è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato"*.

In primo luogo, appare doverosa una riflessione sul concetto di **autonomia dell'organo** cui affidare la gestione del **canale di segnalazione interna**, non approfonditamente esaminato dal Legislatore.

Una prima valutazione è fornita da **Confindustria**, che nella sua "[Guida Operativa per gli Enti Privati](#)" in materia di Whistleblowing (di seguito "Guida Operativa"), definisce il **concetto di autonomia** nella duplice accezione di **imparzialità e indipendenza**, da intendersi come mancanza di condizionamenti e pregiudizi e libertà da influenze o interferenze del management.

Tuttavia, la brevissima descrizione dei suddetti attributi fornita da Confindustria, unitamente alla **mancanza di un espresso richiamo all'interno del Decreto Whistleblowing ad una normativa** che definisca l'**ampiezza del termine "autonomia"**, rende necessario ricorrere ad altre fonti che consentano di meglio definire il concetto. Ciò anche per tentare di risolvere le lecite perplessità che potrebbero sorgere nelle organizzazioni aziendali al momento dell'individuazione della figura interna (o ufficio) che possa ritenersi dotata di tale autonomia.

Una possibile **base normativa** è rintracciabile nella [circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia](#), in cui sono definite le condizioni al sussistere delle quali è possibile parlare di **indipendenza delle funzioni aziendali interne** cui sono affidate le attività di controllo.

La Banca centrale italiana prevede, infatti, che i **responsabili interni delle funzioni di controllo**:

- siano collocati alle dirette **dipendenze dell'organo** con funzione di gestione o di supervisione strategica;
- non abbiano **diretta responsabilità di aree operative** sottoposte a controllo né siano gerarchicamente subordinati ai responsabili di dette aree;
- siano nominati e revocati dall'organo con funzione di **supervisione strategica**, sentito l'organo con funzioni di controllo;
- riferiscano **direttamente agli organi aziendali** e rispondano a questi per lo svolgimento dei propri compiti e responsabilità;
- possiedano **adeguati requisiti di professionalità**.

Le condizioni sopra richiamate sono particolarmente stringenti e tali da rendere complesso identificare, soprattutto all'interno di **medie e piccole imprese** nelle quali le **funzioni di Internal Audit e Compliance non siano presenti**, una persona o ufficio dotati di questo grado di autonomia a cui poter affidare la gestione del canale di segnalazione.

Confindustria prova a superare tale difficoltà suggerendo l'individuazione di una "**figura priva di mansioni operative, in modo da rispettare il criterio di autonomia previsto dalla normativa**".

A parere di chi scrive, l'inciso risulta insufficientemente dettagliato, non in grado di risolvere le perplessità derivanti dall'individuazione di una figura interna che possa ritenersi dotata di autonomia, indipendenza e imparzialità.

Ancora, qualora la società sia dotata di **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001, Confindustria ritiene possibile affidare all'**Organismo di Vigilanza** il ruolo di gestore delle segnalazioni, in quanto *“dotato [...] di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza [...]”*. Invero, la scelta dell'**affidamento all'Organismo di Vigilanza** della gestione del canale di segnalazioni potrebbe risultare parimenti sconsigliabile, perlomeno negli enti ove le segnalazioni possono avere ad oggetto anche **violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea**. Difatti, detta attività travalicherebbe **i confini delle competenze dell'OdV**, considerato che l'elenco delle suddette violazioni richiamate dal Decreto Whistleblowing risulta molto articolato e complesso, ricomprendendo numerosi settori tra cui: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; sicurezza e conformità dei prodotti e degli alimenti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della privacy. Il tema è strettamente connesso con il secondo requisito richiesto dalla normativa in oggetto: la **formazione specifica del personale incaricato di gestire le segnalazioni interne**. Infatti, oltre ad assicurare quei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza, la persona o l'ufficio interno preposto alla gestione delle segnalazioni whistleblowing (incluso l'OdV qualora di ciò incaricato) dovrebbe possedere una formazione specifica in ambito whistleblowing e, in particolare, sulle materie oggetto di segnalazione. Alla luce di quanto detto, la soluzione più efficace sembrerebbe quella di affidare la gestione del **canale di segnalazioni interne** ad un **organo esterno alla società**, composto da persone specificamente formate e con adeguate competenze giuridiche. A parere di chi scrive, ciò consentirebbe non solo di rispondere alle esigenze di autonomia, indipendenza e formazione specifica richieste dal Legislatore, ma anche di evitare l'insidiosa ipotesi in cui il **segnalato coincida con la persona incaricata di gestire la segnalazione**, ovvero ancora il caso in cui il segnalato sia un soggetto **sovraordinato gerarchicamente alla persona incaricata**, rischi plausibilmente configurabili nei casi di affidamento del canale di segnalazione whistleblowing ad una persona od ufficio interno all'impresa.

**A cura di Avv. Sebastiano Liistro, Grazia Malinconico – Complegal*

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

