

Dall'Anticorruzione il faro sulle segnalazioni

Whistleblowing

Pubblicate linee guida
e regolamento

per applicare le novità

Limite di 50 dipendenti
riferito agli occupati
nell'anno precedente

Giovanni Negri

Indicazioni sul conteggio dei lavoratori, chiarimenti sulla trattazione delle segnalazioni anonime, precisazioni sulle attività che è tenuto a svolgere chi deve gestire le segnalazioni, con attenzione particolare per quelle anonime, risposte sulle condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni. Arrivano, in coincidenza con l'entrata in vigore di sabato scorso del pacchetto di novità normative per le aziende al di sopra dei 250 dipendenti (per le altre l'appuntamento è al prossimo dicembre), le nuove Linee guida dell'**Autorità anticorruzione** sul whistleblowing, approvate con delibera dello scorso 12 luglio. Come pure, a essere stato pubblicato, dopo segnalazione sulla «Gazzetta» di sabato 15 luglio, è il Regolamento della medesima **Anac** per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio contro le ritorsioni.

Quanto alle Linee guida, ricche di esemplificazioni e indicazioni operative, **Anac** osserva innanzitutto che il conteggio della media dei lavoratori impiegati nel settore privato, necessaria per stabilire quando si supera la soglia dei 50 lavoratori

condizione perché l'impresa sia compresa nell'ambito di applicazione della disciplina, va effettuato con riferimento all'ultimo anno solare precedente, con l'eccezione delle imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.

Le segnalazioni anonime, se circostanziate, sono equiparate da **Anac** a segnalazioni ordinarie e trattate di conseguenza secondo quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In questi casi quindi le segnalazioni anonime saranno gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie.

Nel settore privato, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo di gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa di ciascun ente, tenuto conto delle esigenze legate alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e alla realtà organizzativa concreta. Un ruolo che, esemplificano le Linee guida, può essere affidato, tra gli altri, agli organi di internal audit, all'organismo di vigilanza previsto dal decreto legislativo 231/2001, ai comitati etici. Quando

il gestore si trova in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (perché, per esempio, soggetto segnalato o segnalante), **Anac** ritiene che ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna all'Autorità stessa.

In ogni caso il gestore deve svolgere una valutazione di ammissibilità, filtrando le segnalazioni che si caratterizzano per manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti oppure segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, qualificandola come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne l'esistenza effettiva. Conclusa l'istruttoria, il gestore deve fornire un riscontro alla persona segnalante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il gestore può anche coincidere con l'internal audit o l'organismo di vigilanza previsto dal decreto 231



Peso: 17%