



# WHISTLEBLOWING POLICY

## Fiat Group Case Study

---

**Mauro AIMETTI**

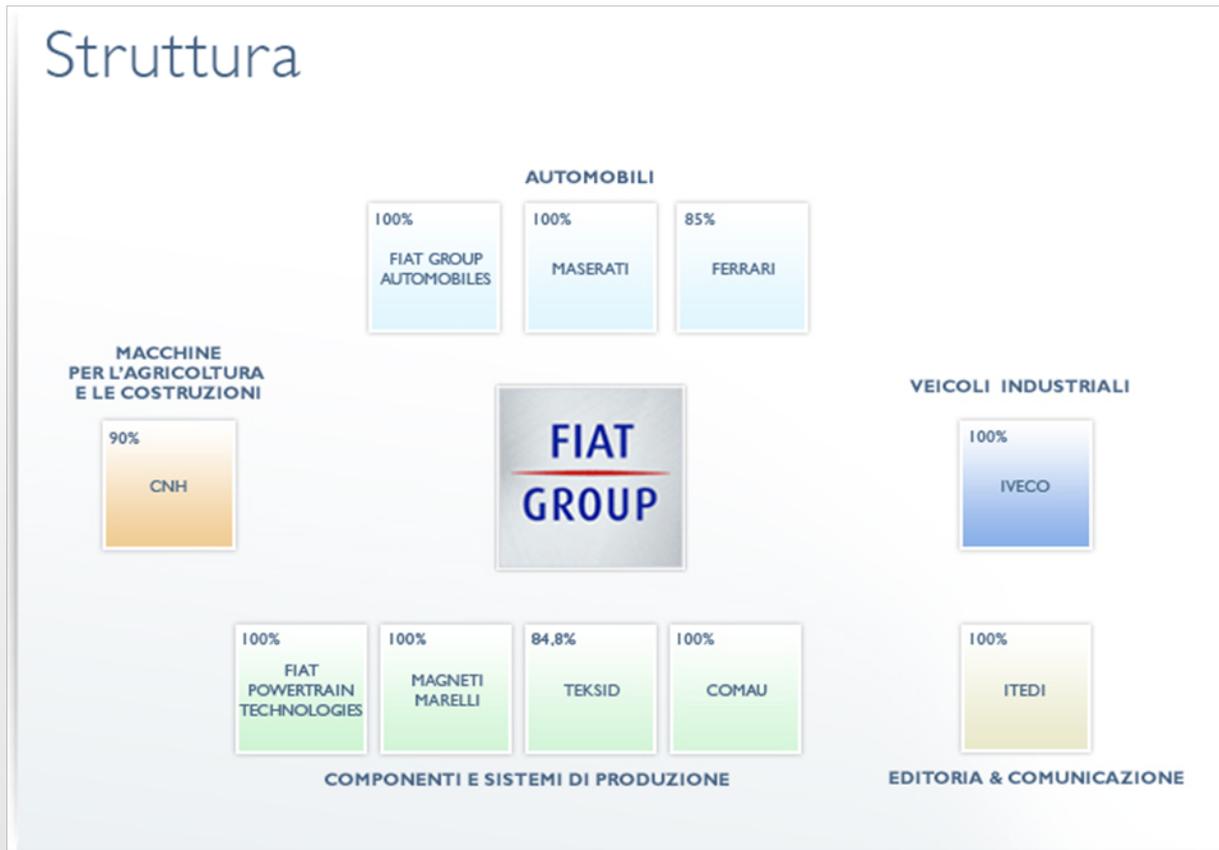
---

# Agenda

---

- Fiat Group Overview
- Il Sistema di Controllo Interno
- Normativa di riferimento
- Whistleblowing Policy

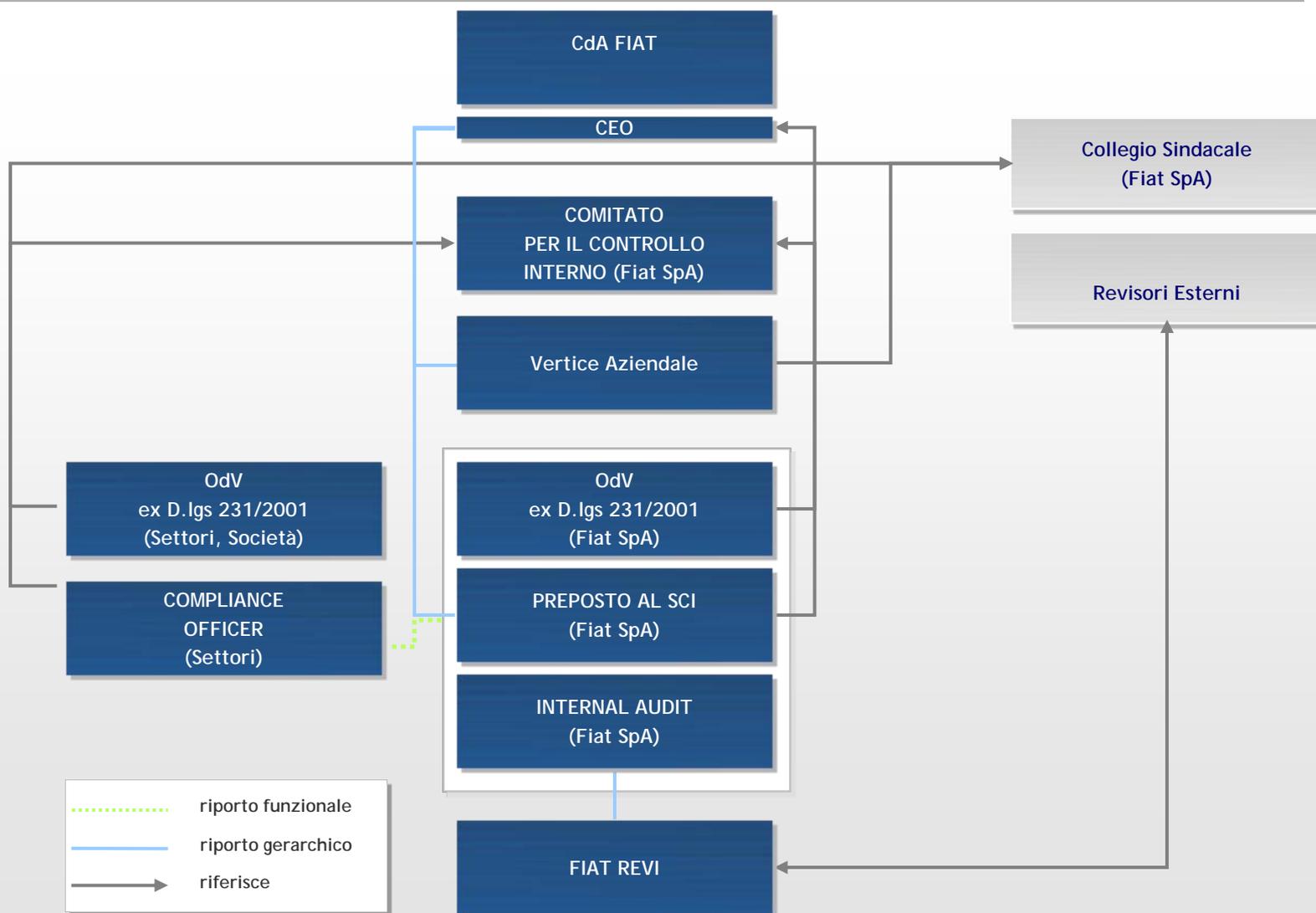
# Fiat Group Overview



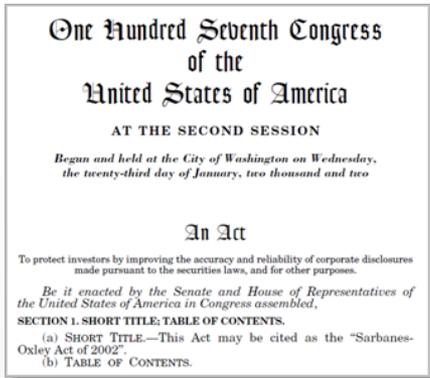
- ▶ 31 dicembre 2007
- ▶ Totale Fatturato € 59 Mld
- ▶ Totale Attivo € 60 Mld
- ▶ Dipendenti 185.000
- ▶ 660 Società

Tra le attività di servizio *Corporate*: attività e servizi connessi e strumentali all'organizzazione contabile, all'attivazione di sistemi e di procedure di controllo interno e alla verifica circa la loro funzionalità gestiti da Fiat Revi ScrL.

# Il Sistema di Controllo Interno



# Whistleblowing - normativa di riferimento



- La gestione del Whistleblowing è un requisito SOX – Sarbanes Oxley act
  - ▶ **Section 301.** “L’Audit Committee deve dotarsi di specifiche procedure per ricevere, conservare e trattare le denunce riguardanti il Sistema di Controllo contabile e gli argomenti di audit.”
  - ▶ **Section 302.** “Ogni frode conosciuta indipendentemente dalla materialità deve essere comunicata all’Audit Committee.”
  - ▶ **Section 806.** “I denuncianti devono essere tutelati contro ogni forma di ritorsione, garantendo riservatezza e anonimato.”

## Whistleblowing - normativa di riferimento



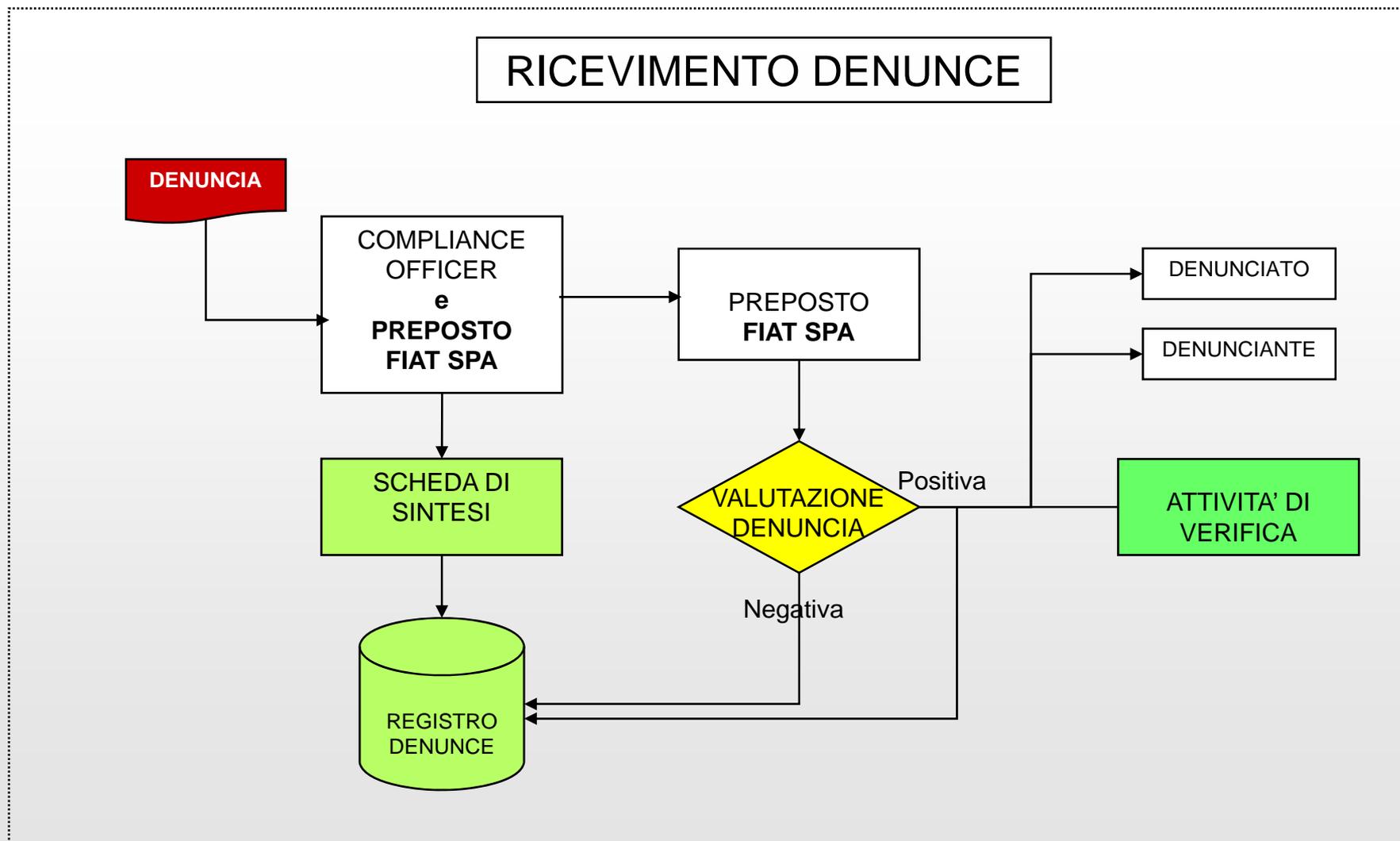
- Il Codice di Condotta stabilisce che se un dipendente (o una terza parte) desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice lo stesso deve contattare:
  - ▶ il suo diretto superiore e/o
  - ▶ il Preposto al Sistema di Controllo Interno
- Le violazioni del Codice possono determinare la cessazione del rapporto fiduciario tra il Gruppo e il dipendente, con le conseguenze contrattuali e di legge previste dalle norme vigenti.
- **Whistleblowing Management policy.**  
Fornisce le indicazioni procedurali per la gestione delle singole segnalazioni di illecito.

## Whistleblowing Policy - Principi Fondamentali

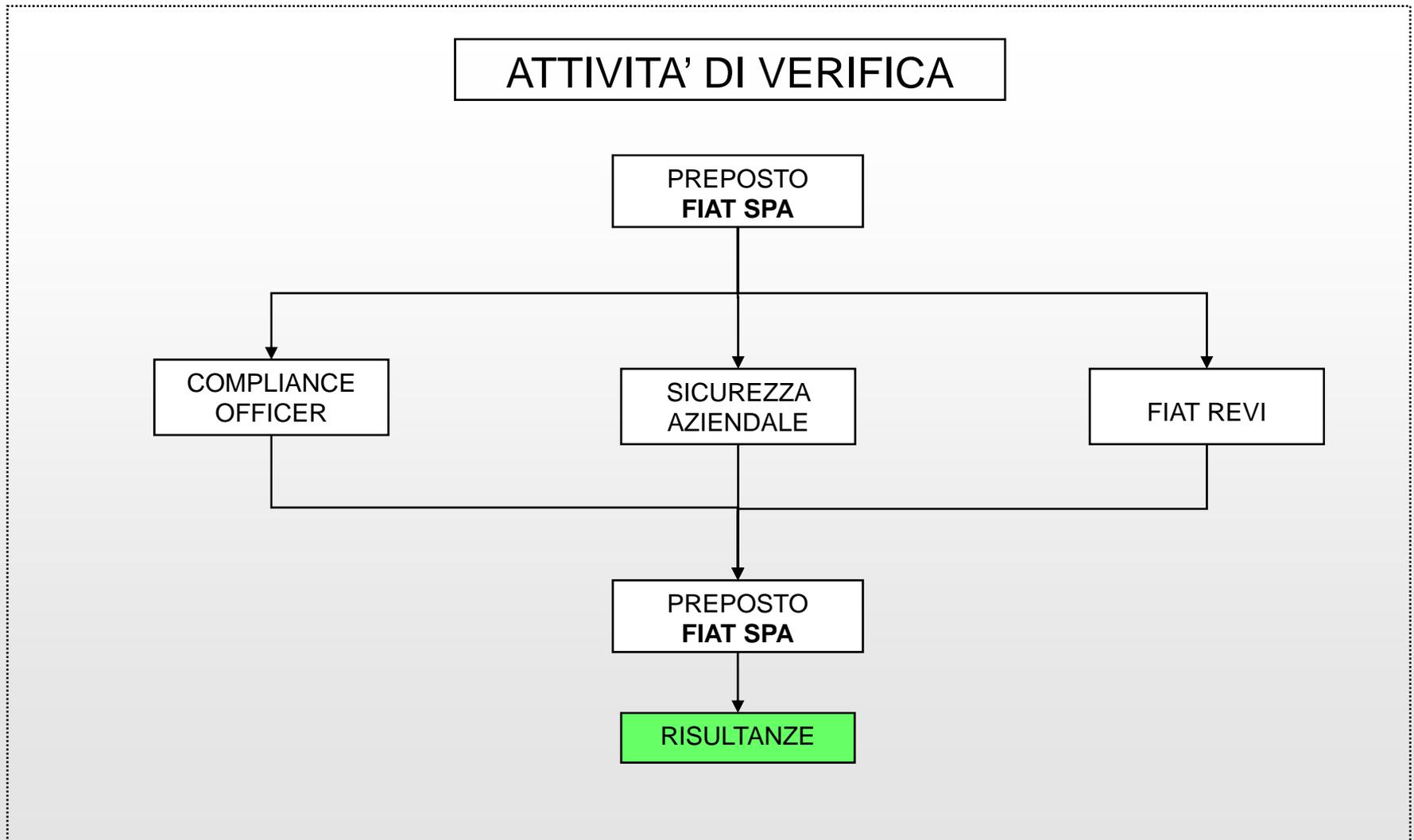
---

- Segnalazioni di illecito che non derivano dalla consueta attività operativa di controllo.
  - ▶ Il Preposto al Controllo Interno ha la responsabilità di coordinamento delle attività di verifica e dei relativi interventi disciplinari/procedurali.
  - ▶ Il Comitato denunce ha la responsabilità collegiale di decisione, dovendo riferire al Collegio sindacale e Comitato di Controllo Interno.
  - ▶ Il denunciante in buona fede è tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società).
  - ▶ Tutte le segnalazioni sono conservate in un apposito registro elettronico.
- Ogni segnalazione di illecito è gestita coerentemente con la Policy e le leggi locali.

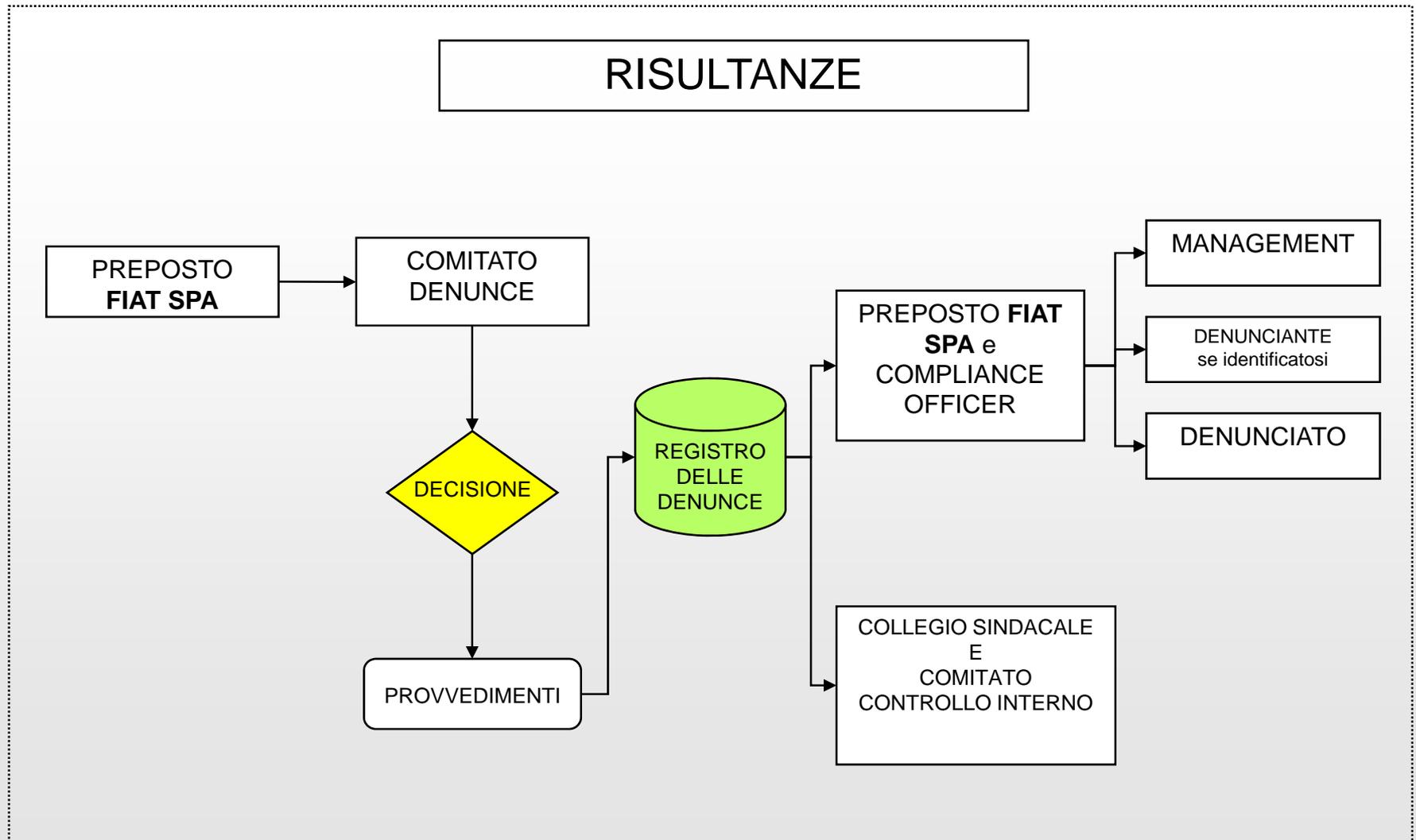
# Whistleblowing Policy - Flusso Procedurale



# Whistleblowing Policy - Flusso Procedurale



# Whistleblowing Policy - Flusso Procedurale



# Whistleblowing System – Il tool informativo

**Gestione denunce - Microsoft Internet Explorer**

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

Indietro Cerca Preferiti Multimedia

Indirizzo Vai Collegamenti

Google Go Bookmarks Popups okay Check AutoLink AutoFill Send to Settings

**FiatRevi** gestione denunce Benvenuto admin Cambio Password Log out

**DENUNCE** UTENTI SOCIETA ENCRYPTION

Interrogazione - **Inserimento**

Num. Protocollo \*  Commessa

Settore \*

Società

Titolo \*

Stato \*

Tipologia \*

Canale di raccolta \*

Descrizione

Data Ricevimento \*  Data inserimento: 16/11/2006

Denunciante

Denunciato \*  Ricevente \*

Documento Originario

Verifica proposta

Valutazione iniziale

Nota

Intranet locale

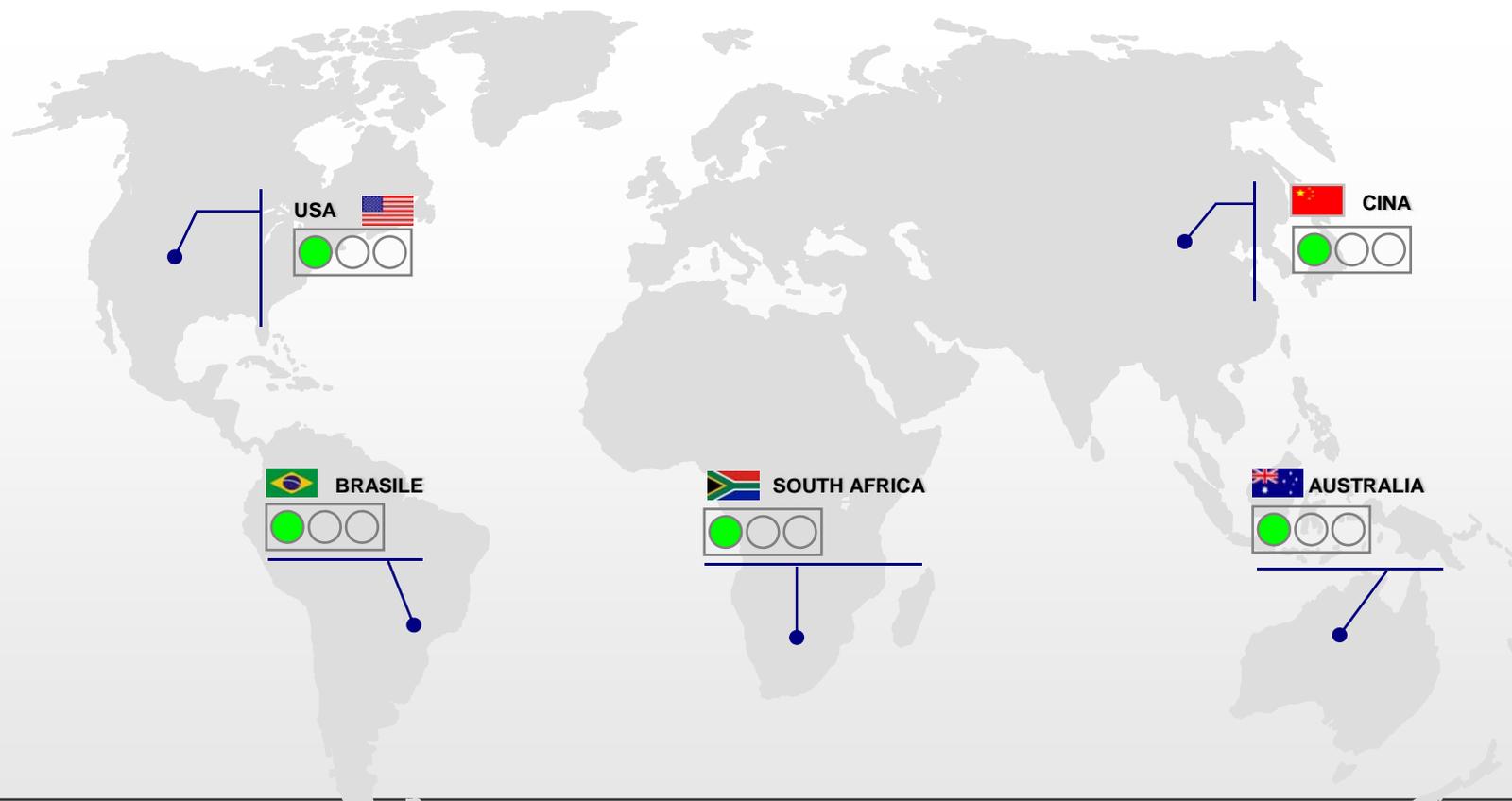
Start IIR\_22\_11\_2006 ver2 Gestione denunce - M... 11.46

## Whistleblowing Policy - APPLICAZIONE

---

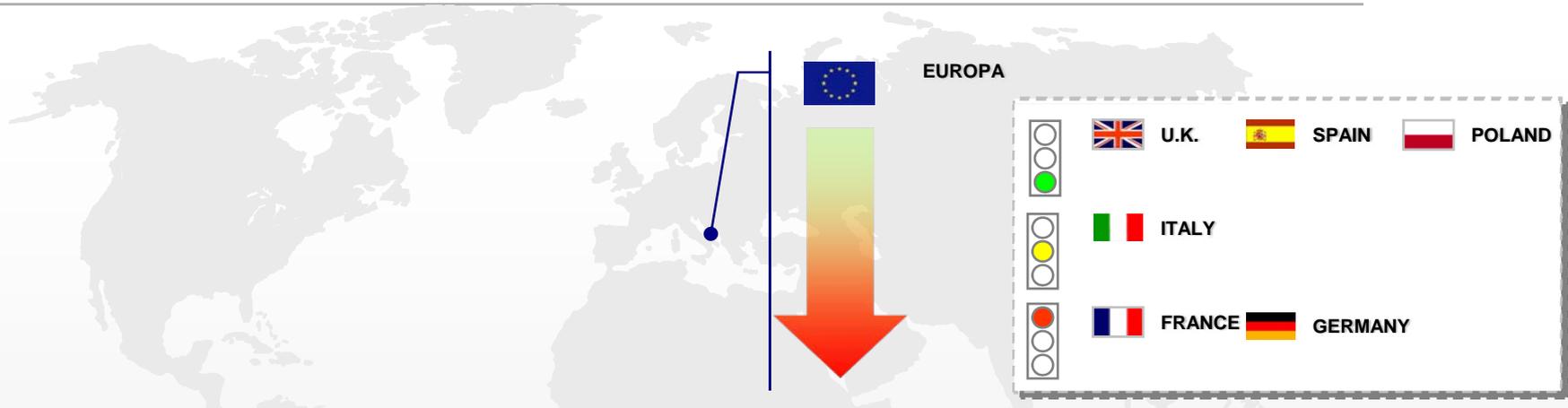
- **STATO:**
  - ▶ circa un centinaio l'anno (da gennaio 2005)
  - ▶ 30% significative (20% riferibili a carenze procedurali – 10% disciplinari)
  - ▶ visione parziale del problema: non si sono riscontrati casi di diffamazione gratuita
  - ▶ il clima aziendale è spesso il fattore scatenante per fenomeni di condizionamento collettivo
  
- **AMBITI DI RISCONTRO:**
  - ▶ Fornitori
  - ▶ Spese di trasferta
  - ▶ Contratti di consulenza

## Whistleblowing Policy – Applicatione. Principi operativi estero



- Nessuna particolare limitazione, se non una generale raccomandazione alla rapidità di indagine e di notifica dell'eventuale provvedimento.

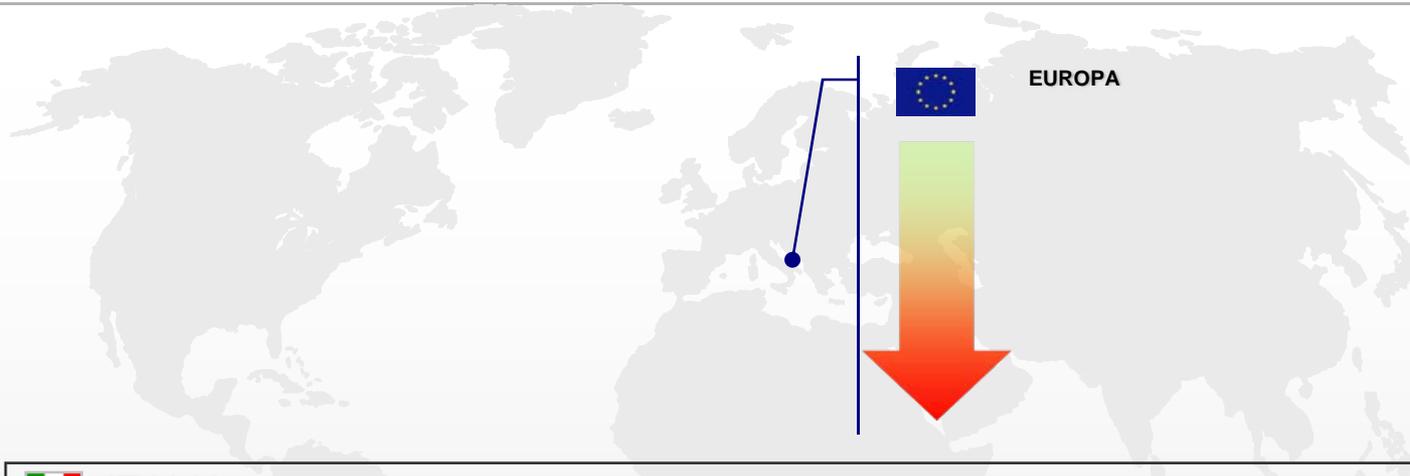
# Whistleblowing Policy – Applicatione. Principi operativi estero



## UNIONE EUROPEA

- Il Garante europeo per la protezione dei dati (Working Party 29) ha emesso nel febbraio 2006 una Raccomandazione (**non vincolante**) rivolta ai 25 Paesi membri dell'UE chiedendo di:
  - ▶ limitare la possibilità della denuncia anonima a coloro che hanno accesso a dati di bilancio e informazioni finanziarie
  - ▶ assicurare la possibilità di difesa al denunciato
  - ▶ garantire la distruzione dei dati decorsi 2 mesi
  - ▶ punire le segnalazioni in mala fede
  - ▶ individuare risorse specifiche (non HR) per il trattamento delle denunce
  - ▶ evitare la trasmissione dei dati a società aventi sedi in Paesi che non assicurino adeguate tutele alla riservatezza dei dati sulla base degli standard europei

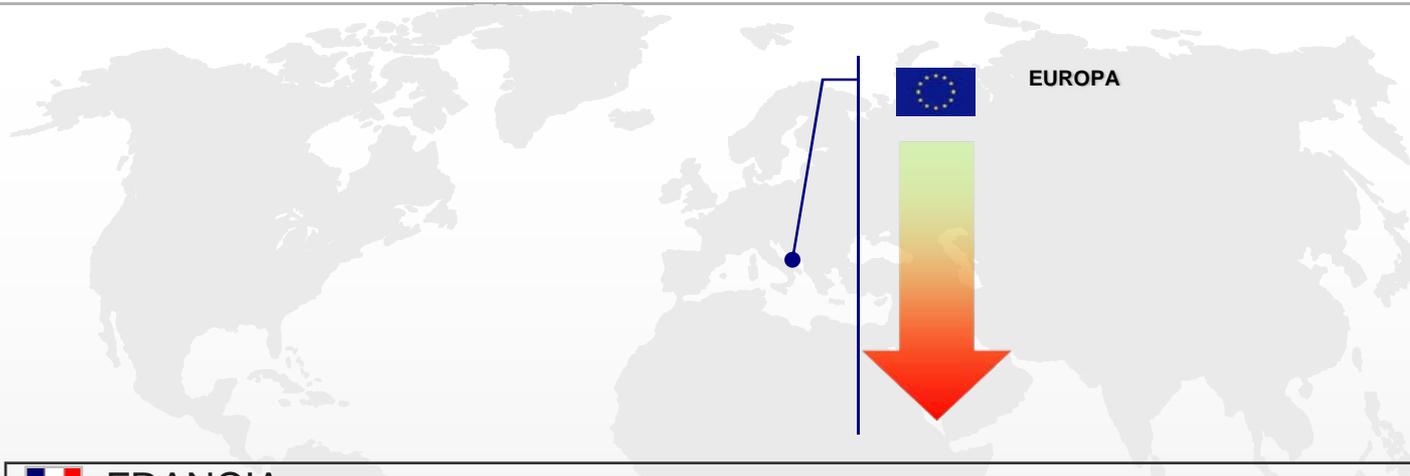
# Whistleblowing Policy – Applicatione. Principi operativi estero



## ITALIA

- Le indagini sono rivolte a fatti aziendali, ma possono riguardare anche persone fisiche/giuridiche (dipendenti, consulenti e fornitori) ad essi correlati.
- **Controlli difensivi:** esiste il diritto alla difesa del patrimonio aziendale (sentenza Cass. 4746/02), contrapposto al rispetto dei dati sensibili ed alle limitazioni previste dello Statuto dei Lavoratori:
  - ▶ Art 4: strumenti in grado di controllare a distanza l'attività dei lavoratori, senza uno specifico accordo con le rappresentanze sindacali (e-mail, video etc.)
  - ▶ Art 5: salute dei lavoratori
  - ▶ Art 8: opinioni politiche, religiose, etc.
- Un'informativa preventiva sull'avvio delle indagini può inficiare il corretto svolgimento del procedimento disciplinare, sebbene giudicabile corretta dal punto di vista etico.

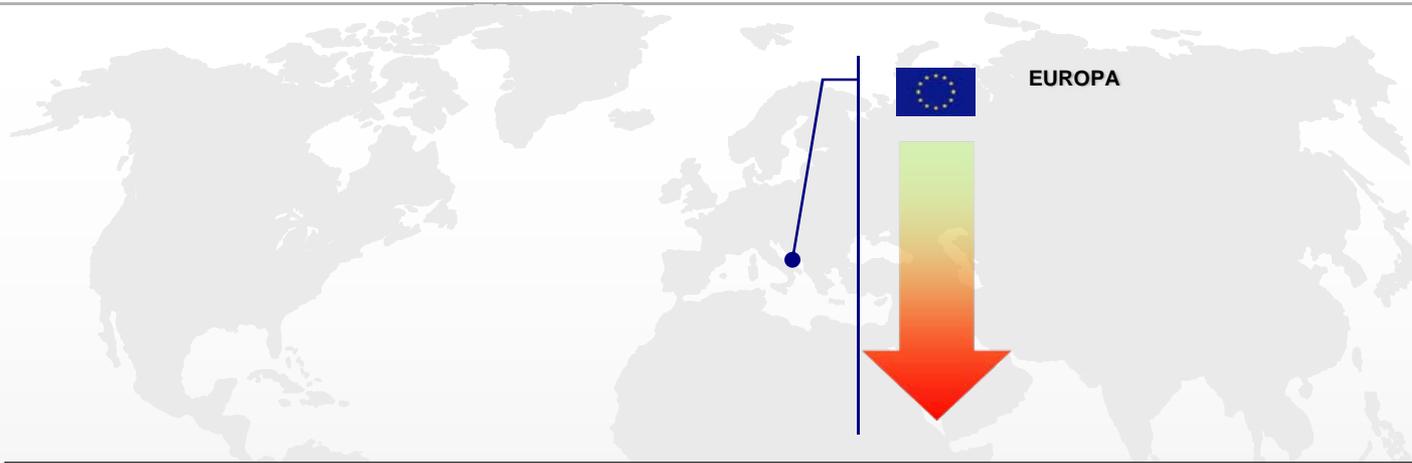
## Whistleblowing Policy – Applicatione. Principi operativi estero



### FRANCIA

- La CNIL (Garante della Privacy Francese) ha rifiutato l'autorizzazione all'adozione della Whistleblowing hotline di McDonald's France S.A. e di Exide Technologies S.A.:
  - ▶ incompatibilità con la Normativa Privacy francese, che considera la delazione come lesiva delle libertà fondamentali dell'individuo
  - ▶ sfavore alla trasmissione di dati personali oltre frontiera
  - ▶ rimedio eccessivo rispetto alla reale minaccia
- Decalogo di orientamento che definisce le condizioni necessarie perché una Procedura Denunce rispetti i diritti del lavoratore e delle libertà fondamentali connesse con la tutela della Privacy:
  - ▶ solo denunce non anonime
  - ▶ diritto di accesso ai dati da parte dell'indagato e conservazione limitata
  - ▶ da concordare con rappresentanze sindacali ("Comités d'entreprise")

## Whistleblowing Policy – Applicatione. Principi operativi estero



### GERMANY

- La Corte d'Appello di Dusseldorf ha recentemente confermato la decisione del Tribunale del lavoro a carico di Wal Mart:
  - ▶ inibizione all'utilizzo da novembre 2005.
  - ▶ il datore di lavoro è tenuto a concordare con le rappresentanze sindacali l'adozione di whistleblowing hotline, in quanto può compromettere la solidarietà tra i lavoratori.
  - ▶ stante il diritto del datore di lavoro a stabilire i regolamenti interni (come politiche di retribuzione variabile, Codici di Condotta, "Arbeitverhalten").

## Whistleblowing Policy – Application. Maggiori Ostacoli

	 <b>FRANCE</b>	 <b>GERMANY</b>
PERCHÉ ILLEGALI?	Le procedure di whistleblowing management per le quali il trattamento dei dati avviene in modo segreto e anonimo è contrario alla normativa Privacy francese e impediscono all'individuo l'esercizio delle proprie libertà fondamentali	Le procedure di whistleblowing management sono regolamenti interni potenzialmente antisindacali e quindi contrari alla legge del lavoro
SOGGETTI LESI	L'individuo	Il lavoratore
REMEDY	Rispetto del decalogo CNIL nell'elaborazione delle procedure	Accordo con le rappresentanze dei lavoratori

---

Spazio per approfondimenti:Q&A

---

Grazie a tutti per l'attenzione ■

---