

POLICY WHISTLEBLOWING

Il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali, ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del c.d. Whistleblower, il quale viene ad essere in questo modo maggiormente incentivato all'effettuazione delle segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del D. Lgs. 24/23 si ricava che il "**Whistleblower**" è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

LA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING - MODALITA' PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

GH ITALIA in attuazione della legge n. 179/2017 (c.d. legge sul Whistleblowing), si è dotata di una piattaforma informatica che permette di inviare segnalazioni anche in forma anonima. La piattaforma costituisce strumento preferenziale per l'invio e la gestione delle segnalazioni, in quanto maggiormente idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e assicurare adeguate misure di sicurezza delle informazioni

Tramite la piattaforma è possibile:

- inviare una segnalazione;
- modificare o aggiornare una segnalazione inviata;
- consultare lo stato di una segnalazione inviata;
- ricevere riscontro sugli esiti delle verifiche, laddove il segnalante abbia fornito la sua identità.

La piattaforma consente di:

- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima;
- mantenere riservato il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa, consentendo l'accesso ai soli soggetti autorizzati;
- adottare protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per il contenuto della segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata;
- interagire con il segnalante, garantendone l'anonimato.

1. CHI E COSA SI PUO' SEGNALARE

CHI PUO' SEGNALARE?

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo in qualità di:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o soggetti privati che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- I liberi professionisti e consulenti;
- Volontari, tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

COSA SI PUO' SEGNALARE?

Oggetto della segnalazione sono tutti i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse e l'integrità dell'organizzazione e che consistono in:

- Illeciti amministrativi e contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs.231/01 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settori elencati all'art. 2, paragrafo 1, lettera a), punto 3;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra riportate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

Il D. Lgs. 24/23 non si applica alle *"contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente a rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti rapporti di lavoro- con le figure gerarchicamente sovraordinate"*.

GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione del canale di segnalazione interno è gestito dall'Ufficio segnalazioni whistleblowing che:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona del segnalante e può richiedere alla stessa integrazioni, ove necessario;
- viene dato diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione

TUTELE PER IL SEGNALANTE

Le misure di protezione si applicano non solo al segnalante ma anche a tutti coloro che sono collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante:

- facilitatori;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- Persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da un legame affettivo stabile o di parentela entro 4° grado.
- enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alla segnalazione. Tale divieto riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

Protezione dalle ritorsioni

E' vietata ogni forma di ritorsione ossia «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto» (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, discriminazione o trattamento sfavorevole, adozione di sanzioni disciplinari etc...).

La gestione delle comunicazioni delle ritorsioni spetta ad A.N.A.C.