



GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING

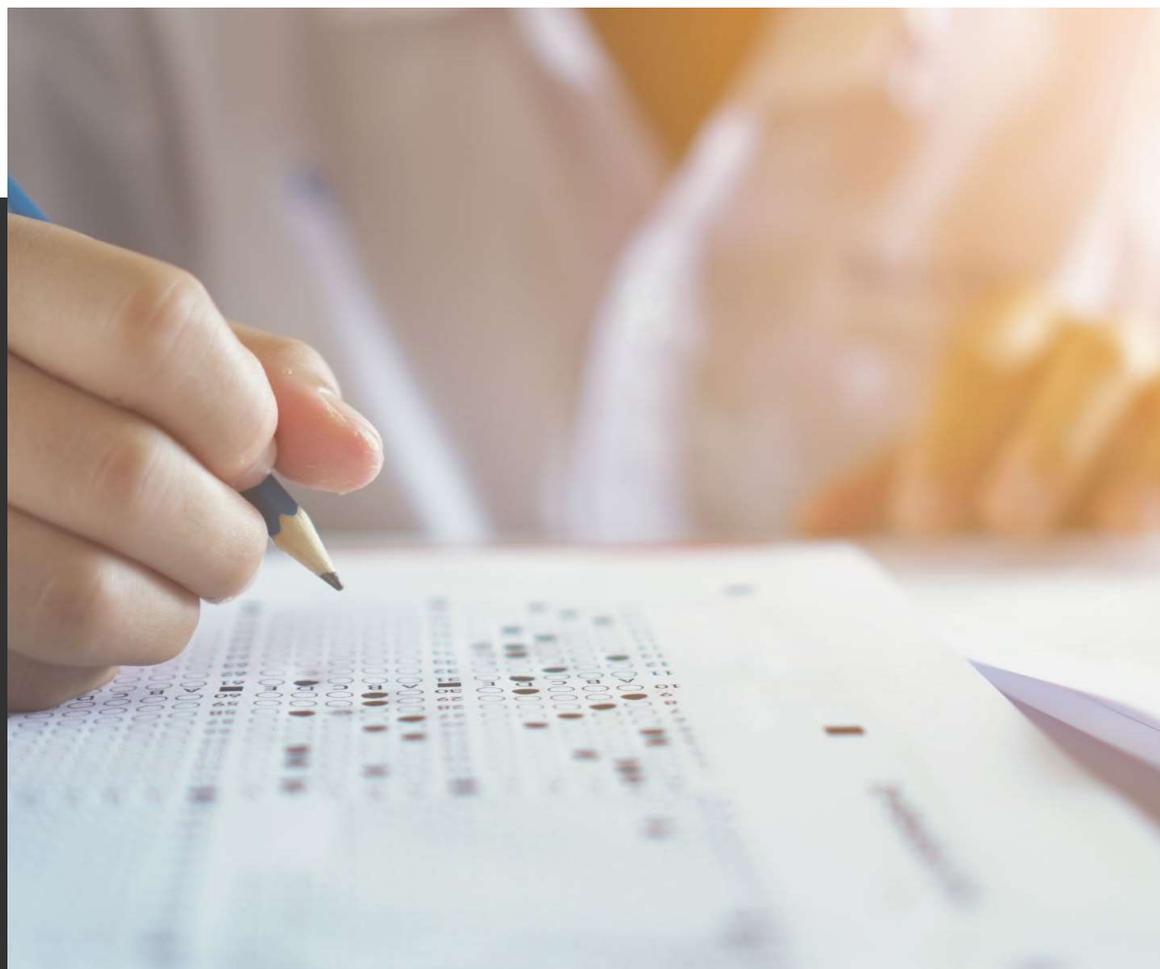
MANUALE D'USO DEL PORTALE SEGNALAZIONI

INQUADRAMENTO E OBIETTIVI DELLA DISCIPLINA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

L'obiettivo della Direttiva UE è stabilire norme minime comuni per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno.

...rappresentando la necessità di bilanciare la protezione dei whistleblower con la salvaguardia delle imprese da utilizzi distorti dello strumento, per minimizzare il rischio di danni reputazionali.





I dipendenti, I lavoratori autonomi, I titolari di un rapporto di collaborazione, I volontari, i tirocinanti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda;



I liberi professionisti, i consulenti e I fornitori che prestano la propria attività presso l'azienda;



Gli azionisti e le persone delle società con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.



Le segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi momento, anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato o quando lo stesso sia già concluso.

CHI PUO' SEGNALARE?

COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- violazioni del Modello 231 e delle procedure che ne costituiscono attuazione
- violazioni del Codice Etico aziendale e/o delle normative interne
- qualsivoglia violazione idonea ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale, dell'azienda.
- illeciti amministrativi, contabili, penali del quale il Segnalante sia venuto a conoscenza
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231;
- violazioni della normativa europea in materia di sicurezza degli alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono escluse le contestazioni: i) legate a un interesse personale del Segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro; ii) in materia di difesa e sicurezza nazionale; iii) relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza personalmente e che vi siano fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente in modo tale da rendere efficace la verifica.

TUTELA DEL SEGNALANTE

Per tutelare il Segnalante - e incentivare le segnalazioni - è previsto che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo **misure di protezione e limitazioni della responsabilità**

Presupposti per la protezione:

- le tutele sono concesse quando il Segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere;
- sia stata rispettata la disciplina/procedura di utilizzo del canale di segnalazione

Le **misure di protezione** nei confronti del Segnalante **non si applicano** quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la **responsabilità penale** del Segnalante per i reati di **diffamazione** o **calunnia**, ovvero la sua **responsabilità civile**, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi, anche sanzione disciplinare.

TUTELA DEL SEGNALANTE

Misure di protezione per il Segnalante

È previsto il **divieto di atti ritorsivi**, tra cui: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede e ogni altra azione che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, nonché una serie di altre condotte afflittive, come la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici, e azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito:

- se commesse nel contesto di un soggetto pubblico, ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica e gli eventuali organismi di garanzia o disciplina
- se commesse nel contesto privato, ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi, si stabilisce la presunzione che siano stati posti in essere a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

L'onere di provare che tali atti siano motivati da ragioni estranee è a carico di chi li ha realizzati.

DIVIETO DI ATTI RITORSIVI

L'azienda garantisce che il Segnalante non sarà oggetto di azioni ritorsive in relazione alla segnalazione effettuata, tra cui, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.