

WHISTLEBLOWING

F.A.Q.

Cos'è il whistleblowing? 1

Cosa può essere segnalato? 2

Chi può fare una segnalazione? 2

Cosa deve contenere la segnalazione? 3

Quali sono i canali di segnalazione e come sceglierli? 3

Da chi viene ricevuta e gestita la segnalazione interna? 4

Cosa succede dopo la segnalazione? 4

Come vengono tutelate l'identità e la privacy? 5

E' prevista la protezione da ritorsioni? 5

Quali sanzioni sono applicabili dall'ANAC? 6

Cos'è il whistleblowing?

La disciplina del c.d. whistleblowing, introdotta per contrastare fenomeni corruttivi nell'ambiente di lavoro, prevede una specifica tutela per il segnalante che voglia segnalare un illecito, in modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli nei suoi confronti.

Prevede l'istituzione da parte delle aziende di un canale interno di ricezione e gestione delle segnalazioni atto a tutelare la riservatezza del segnalante e a proteggerlo da ritorsioni e la possibilità di ricorrere ad un canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) in casi particolari, p. es.: conflitto di interesse.

Nella **Policy Whistleblowing** di Nova Systems, disponibile sul sito web aziendale nella sezione "Whistleblowing" a piè di pagina, sono riportati in dettaglio presupposti, modalità e istruzioni per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, tutele per i segnalanti, sanzioni per i trasgressori.

Cosa può essere segnalato?

Violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, riguardanti i seguenti settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
- sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- imposte sulle imprese;
- libera concorrenza;
- aiuti di Stato.

Rimangono escluse dall'ambito della disciplina le segnalazioni attinenti ai rapporti individuali di lavoro e quelle in materia di sicurezza e difesa nazionale.

Chi può fare una segnalazione?

- lavoratori subordinati,
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti,
- volontari ed i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti)

che prestano la propria attività presso la Società, nonché

- azionisti,
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza,

sia nel corso di un rapporto giuridico di collaborazione con la Società, che nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Cosa deve contenere la segnalazione?

La segnalazione deve contenere:

- **Informazioni il più possibile circostanziate**, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove), di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel **contesto lavorativo**.
- i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Quali sono i canali di segnalazione e come sceglierli?

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo), utilizzabile in tutti i casi, salvo quanto previsto di seguito per il canale esterno e la divulgazione pubblica;

Le segnalazioni possono essere presentate in forma orale o scritta, con le modalità dettagliate nella **Policy Whistleblowing**;

- **esterno** (ANAC: Autorità Nazionale Anti Corruzione), utilizzabile quando;
 - non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
 - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), utilizzabile quando:
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Da chi viene ricevuta e gestita la segnalazione interna?

Un apposito ufficio dotato di propria autonomia operativa, con personale specificamente incaricato "Gestore della segnalazione" ed istruito affinché il processo di ricezione della segnalazione e l'istruttoria siano svolti garantendo le tutele previste dalla legge.

Conclusa l'istruttoria il Gestore della segnalazione, in caso sia riscontrato un illecito, assegna la pratica alla funzione competente a dare seguito alla segnalazione (p. es. con sanzioni disciplinari, denuncia all'autorità giudiziaria, ecc.).

Cosa succede dopo la segnalazione?

Dopo il ricevimento di una segnalazione il Gestore della segnalazione provvede a:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui il Gestore della segnalazione ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

Come vengono tutelate l'identità e la privacy?

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

L'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione ed altri elementi che possano portare alla loro identificazione non possono essere rivelati a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione. Le violazioni sono sanzionate dall'ANAC.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

E' prevista la protezione da ritorsioni?

La legge tutela il segnalante da qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; ecc.

Il segnalante che ritenga di avere subito comportamenti/provvedimenti, anche omissivi, ritorsivi, a causa della segnalazione di fatti illeciti previamente presentata attraverso il canale interno, esterno, mediante divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria ha diritto ad essere tutelato dandone comunicazione all' ANAC tramite segnalazione esterna.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all' ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Quali sanzioni sono applicabili dall'ANAC?

- All'Amministrazione o Ente da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- All'Amministrazione o Ente da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- Alla persona segnalante da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, qualora la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.