

# **Il D. Lgs 24/2023 la nuova Direttiva Whistleblowing**



# Whistleblowing..... di cosa si tratta?

- ▶ **Il Whistleblowing è un fondamentale strumento di compliance aziendale**, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (*es. un fornitore o un cliente*) di un'azienda possono **segnalare, in modo riservato e protetto**, eventuali **illeciti** riscontrati durante la propria attività.
- ▶ **Whistleblower** in inglese **significa “soffiatore di fischiello”**: il termine è una metafora del ruolo di arbitro o di poliziotto assunto da chi richiama e richiede l'attenzione su attività non consentite, ovvero illegali, affinché vengano fermate. **Il “whistleblower”** (*segnalatore o segnalante*, in italiano) è quindi una persona che lavora in un'azienda (pubblica o privata) che decide di **segnalare un illecito**, una frode o un pericolo che ha rilevato durante la sua attività lavorativa (*o, nel caso di un cliente, nel corso della sua esperienza di cliente di un'azienda*).
- ▶ **Il whistleblowing è la pratica per segnalare violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica.**

# Chi può effettuare una segnalazione?

- ▶ I dipendenti, i lavoratori autonomi, i titolari di un rapporto di collaborazione, i tirocinanti/stagisti anche non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda in oggetto;
- ▶ i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso enti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ▶ i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'azienda in oggetto;
- ▶ le persone facenti parte dell'organico aziendale con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

**Tali soggetti segnalano informazioni sulle violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.**

# Quando è possibile effettuare la segnalazione?

- ▶ Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ▶ durante il periodo di prova;
- ▶ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

# Cosa è possibile segnalare?

Informazioni sulle violazioni aventi ad oggetto fatti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi), riferibili all'azienda in oggetto, che possano integrare:

- ▶ violazioni del Modello 231 e delle procedure che ne costituiscono attuazione e/o della Policy e/o del Codice Etico e/o delle normative interne aziendali e/o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale
- ▶ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- ▶ condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.8 giugno2001, n. 231;
- ▶ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- ▶ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- ▶ atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza)
- ▶ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

# Ambiti di applicazione degli atti dell'UE

- ▶ 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 e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

# Alcuni esempi di possibili segnalazioni

- ▶ Lo spionaggio industriale
- ▶ L'utilizzo improprio di dati aziendali
- ▶ La falsificazione di resoconti finanziari
- ▶ L'appropriazione indebita di beni aziendali
- ▶ Il mobbing
- ▶ La discriminazione
- ▶ Le molestie sessuali
- ▶ .....

Le segnalazioni devono riguardare fatti di cui il Segnalante abbia conoscenza, avendo lo stesso Segnalante fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate siano vere al momento della segnalazione.

**Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente rispetto alla conoscenza dei fatti in modo da renderne concretamente possibile la verifica.**



# Perché fare una segnalazione?

Le segnalazioni possono permettere all'azienda di individuare per tempo e porre rimedio a fatti illeciti o irregolari che possono ledere l'interesse e l'integrità del Gruppo o di terzi

# Quali garanzie eroga l'azienda verso il segnalante?

Nel rispetto delle previsioni di legge l'Azienda garantisce **la riservatezza dell'identità del Segnalante** a partire dalla ricezione della segnalazione e vieta (e sanziona per quanto consentito dai propri poteri e facoltà) ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori adottati nei confronti del Segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati, nonché quelli rivolti a terzi connessi al Segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i Segnalanti sono proprietari o per cui lavorano, che operano in un contesto lavorativo collegato a all'Azienda.

Il Segnalante viene informato, attraverso l'assegnazione di un codice alfanumerico se effettua la segnalazione via web o mediante affissione in bacheca se utilizza altri canali, del ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni lavorativi) e degli esiti degli accertamenti svolti in merito (entro 90 giorni).

# Misure di protezione della persona segnalante

## - Art. 16-17-18-19-20 D.Lgs. 24/23

- ▶ TUTELA DELLA RISERVATEZZA
- ▶ PROTEZIONE DALLE RITORSIONI
- ▶ LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'
- ▶ MISURE DI SOSTEGNO

# Quali tutele vengono date ai soggetti coinvolti?

L'Azienda tutela i diritti delle Persone Coinvolte, innanzitutto assicurando, per garantire l'appropriata riservatezza, che ogni comunicazione relativa alla loro identità segua rigorosamente il criterio "need to know".

La Persona Coinvolta viene informata dell'esistenza e del contenuto della segnalazione e ne riceve copia, ad eccezione del riferimento all'identità del Segnalante, che non potrà in ogni caso essere resa nota alla Persona Coinvolta, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

La Persona Coinvolta ha diritto di essere informata dell'esito dell'istruttoria, salvi i casi espressamente previsti dalla procedura aziendale in materia.

# E' possibile inviare la segnalazione in forma anonima?

Attraverso la piattaforma web è possibile inviare le segnalazioni in forma anonima.

Tuttavia, l'Azienda auspica che nelle segnalazioni sia esplicitata l'identità del Segnalante, di cui è garantita la riservatezza nel rispetto della normativa vigente, in modo da rendere più agevole la verifica dei fatti segnalati ed informare il Segnalante sugli esiti degli accertamenti svolti.

# Le Sanzioni....

L'ANAC è l'Ente a cui è stato affidato l'onere di applicare sanzioni amministrative pecuniarie nel caso in cui accerti che:

- ▶ non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- ▶ non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- ▶ l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal decreto;
- ▶ non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ▶ sono state commesse ritorsioni verso i whistleblower;
- ▶ se è accertato che la segnalazione è stata ostacolata / si è tentato di ostacolarla / è stato violato l'obbligo di riservatezza.

## ...anche per il segnalante

Alla persona segnalante/denunciante sono irrogate sanzioni disciplinari quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.