

La Segnalazione degli illeciti prevista dal D. LGS 24/2023 o Whistleblowing (231 e +50)

Studio Legale Vincenzi per Ance Brescia





I SOGGETTI

Sono protetto dalla norma se faccio una segnalazione e

Il SEGNALANTE è una persona fisica

- lavoratori **subordinati** della Società, intesi quali: i lavoratori subordinati (sia lavoratori *full-time* che *part-time*), i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori con contratto di lavoro intermittente, i lavoratori somministrati, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di lavoro accessorio e i lavoratori che eseguono prestazioni occasionali;
- lavoratori **autonomi** e i collaboratori coordinati e continuativi e coloro che prestano attività con contratto d'opera;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e che **forniscono** beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- **agenti**, rappresentanti commerciali e altri soggetti che abbiano con la società un rapporto di **prestazione continuativa**;
- liberi **professionisti** e **consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;
- **volontari** e **tirocinanti** che svolgono la propria attività presso la Società (anche non retribuiti);
- **azionisti**;
- persone con funzioni di **amministrazione**, direzione, **controllo**, **vigilanza** o rappresentanza, anche di fatto, presso la Società (Amministratori, componenti del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza, agenti o procuratori con rappresentanza, ecc.).

QUANDO?

La Procedura si applica ai Destinatari:

- anche se il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni relative alla Violazione sono state acquisite in fase di selezione o nelle fasi **pre-contrattuali**;
- durante** il periodo di prova;
- successivamente** allo scioglimento del rapporto giuridico, purché le informazioni sulle Violazioni siano state acquisite nel Contesto Lavorativo.

CHI è PROTETTO oltre al SEGNALANTE (no ritorsioni)?

IL SEGNALANTE

IL FACILITATORE

Persona fisica che assiste il segnalante e OPERA all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (non il sindacalista)

ENTI di proprietà del Segnalante **sia in via esclusiva sia in via partecipata** (associazioni, società ecc) purché la partecipazione non sia minoritaria

AI COLLEGHI che col segnalante hanno uno **stabile legame affettivo o sono parenti entro il quarto grado**
O
che hanno col segnalante un rapporto abituale e corrente (es. amici)



LE VIOLAZIONI

Cos'è una segnalazione?

La **SEGNALAZIONE** è la comunicazione di **VIOLAZIONI**

VIOLAZIONI: comportamenti, atti o omissioni (che ledono **l'interesse pubblico o l'integrità della società**) commessi o che **POTREBBERO** essere commessi

Informazioni sulle violazioni, compresi i **fondati sospetti**, riguardanti violazioni

Interesse pubblico o integrità della società: non personale (vedi slide successive)



DEVO ESSERE SICURO?

No, è sufficiente che ci sia un **FONDATO SOSPETTO**

QUINDI: Deve esser comunque una notizia fondata, meglio se appresa direttamente dal segnalante. **NON** deve essere una semplice diceria o indiscrezione.

Deve esserci buona fede

Quali violazioni NON è possibile segnalare?

Le disposizioni
del Decreto
Whistleblowing
NON si
applicano

ESCLUSE

(esempi)

Segnalazioni che riguardano
vertenze di lavoro, contenziosi,
discriminazioni tra colleghi, conflitti
interpersonali, trattamento dati

SE

non ledono interesse pubblico o
integrità società.

1

alle contestazioni,
rivendicazioni o richieste
legate a un interesse di
carattere personale della
persona segnalante o della
persona che ha sporto
denuncia all'autorità
giudiziaria o contabile che
attengono esclusivamente
**ai propri rapporti individuali
di lavoro**

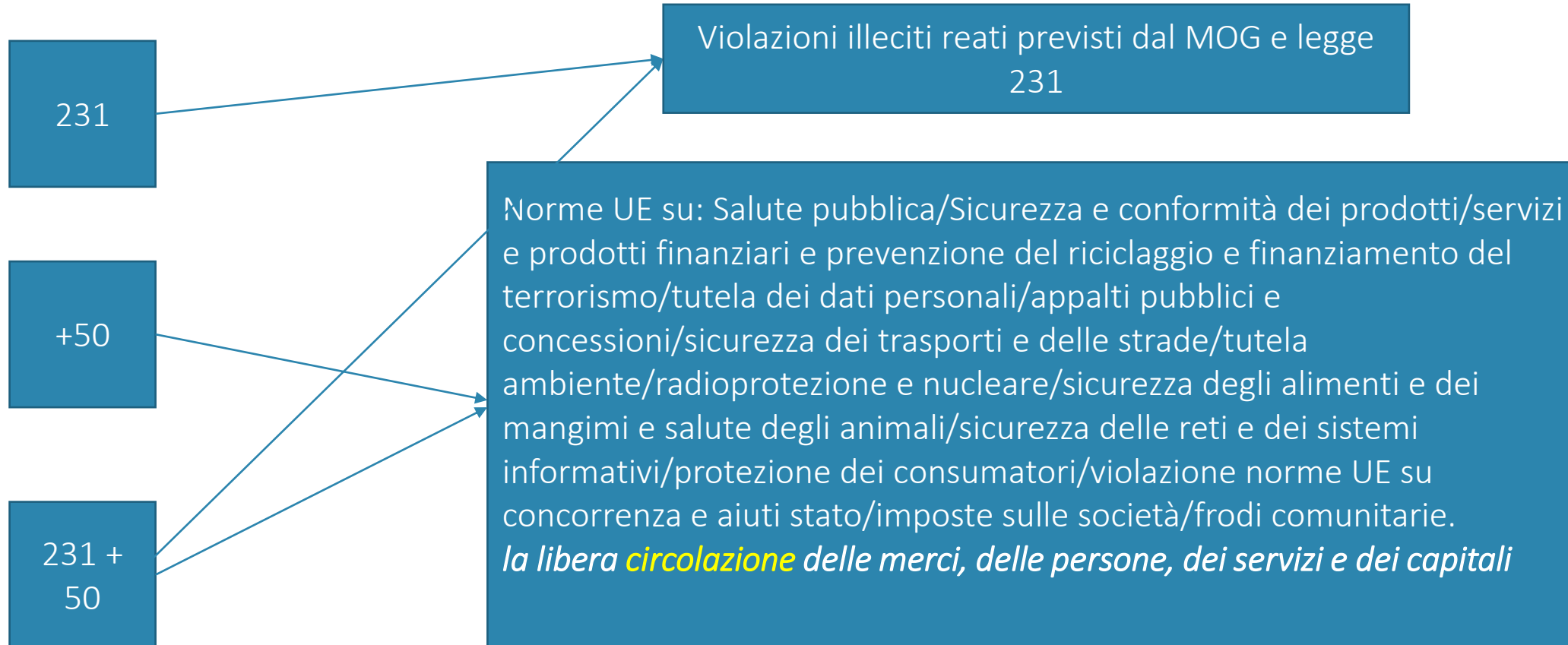
2

alle segnalazioni di violazioni
laddove **già disciplinate in via
obbligatoria da atti nazionali o
dell'UE** (di cui all'Allegato del
Decreto Whistleblowing):
servizi, prodotti e mercati
finanziari; prevenzione del
riciclaggio e del
finanziamento del terrorismo;
sicurezza dei trasporti; tutela
dell'ambiente;

3

alle segnalazioni di
violazioni in materia di
**sicurezza nazionale
nonché di appalti relativi
ad aspetti di difesa o di
sicurezza nazionale.**

Quali settori per le violazioni?



Violazioni (+50)

Atti od omissioni che ledono *gli interessi finanziari dell'Unione Europea* (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE

Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono *la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali* (art. 26, paragrafo 2, del TFUE)

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione (frode nei bandi).

Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società

Particolari violazioni?

Le irregolarità?

Non sono illeciti **MA** possono essere elementi concreti da far ritenere che una violazione possa esser commessa (e generare un fondato sospetto? Nel dubbio si segnala)



RICORDATE?

VIOLAZIONI: comportamenti, atti o omissioni commessi o che **POREBBERO** essere commessi

Le condotte ostruzionistiche?

SI, se volte ad occultare le violazioni

Quindi?

SOGGETTO
LEGITTIMATO



ILLECITO COMPRESO
NELL'ELENCO



INTERESSE PUBBLICO
O INTEGRITA'
SOCIETA'
(NO PERSONALE)



NO ALTRO CANALE
SEGNALAZIONE
SPECIFICO



WHISTLEBLOWING

Esempi

Ecco alcuni esempi concreti di illeciti che possono essere oggetto di segnalazione ai sensi della nuova legge italiana sul whistleblowing:

- In un comune, un dipendente amministrativo segnala che il sindaco ha ricevuto tangenti da un'impresa per aggiudicarsi un appalto pubblico (e vale anche per l'impresa).
- In un'azienda, un dipendente denuncia che il direttore generale sta pagando tangenti a un funzionario pubblico per ottenere favori.
- In un ospedale, un medico segnala che un'infermiera sta somministrando farmaci in modo improprio ai pazienti.
- In una scuola, un insegnante denuncia che un altro insegnante sta abusando sessualmente degli studenti.
- In un'azienda, un dipendente segnala che l'azienda sta scaricando rifiuti tossici nell'ambiente.



Esempi

- Un dipendente di un'azienda edile segnala che l'azienda sta truffando i clienti, ad esempio chiedendo prezzi gonfiati o fornendo servizi non conformi a quanto previsto dal contratto
- Un dipendente di un'azienda edile segnala che l'azienda sta utilizzando materiali scadenti o non conformi alle norme di sicurezza.
- Un dipendente di un'azienda edile segnala che l'azienda sta inquinando l'ambiente, riversando rifiuti tossici nel terreno o nell'acqua.
- Un dipendente di una clinica veterinaria segnala che la clinica sta usando farmaci scaduti o non conformi alle norme.
- Un dipendente di una clinica veterinaria segnala che la clinica sta trattando gli animali in modo inadeguato o crudele.
- Un dipendente di un'azienda edile segnala che l'azienda sta violando le norme di sicurezza sul lavoro, mettendo a rischio la salute e la sicurezza dei dipendenti.



Se denuncio che mi hanno ridotto lo stipendio?

La legge italiana sul whistleblowing, il decreto legislativo 24/2023, prevede che le segnalazioni di illeciti possano riguardare condotte, atti od omissioni **che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.**

La riduzione dello stipendio, in quanto tale, è una decisione che può essere presa da un datore di lavoro per una serie di motivi, come la crisi economica, la riduzione dell'attività o la necessità di riorganizzare l'azienda.

Tuttavia, se la riduzione dello stipendio è stata effettuata in modo illegittimo, ad esempio in violazione di un contratto collettivo o di un accordo individuale, allora la segnalazione potrebbe essere valida.

Ad esempio, se la riduzione dello stipendio è stata effettuata senza un giustificato motivo, o se è stata effettuata in misura eccessiva, allora la segnalazione potrebbe essere valida.

SEMPRE CHE CIO' NON SIA LIMITATO AL SINGOLO CASO, MA VADA AD INTEGRARE UN MODO DI FARE CHE LEDE L'INTEGRITA' DELLA SOCIETA'.



I CANALI E LE PROCEDURE

I canali di segnalazione (oltre alla denuncia all'AG)

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti modalità di segnalazione:

Segnalazione interna (unico canale in caso di sola 231) attraverso i canali previsti nel regolamento (pubblicato sul sito web)

Segnalazione esterna (+50 per illeciti no 231): ANAC al seguente link [.....]se:

- a) non è previsto o non è attivo canale segnalazione interna;
- b) la segnalazione interna è stata fatta e non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha FONDATI motivi per ritenere che alla segnalazione interna non venga dato seguito o che possa provocare rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha FONDATO motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse;

Divulgazione pubblica (+50 per illeciti no 231) (tramite web, giornali ecc) se:

- a) la segnalazione interna ed esterna è stata fatta e non è stato dato RISCONTRO;
- b) il segnalante ha FONDATO motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse
- c) il segnalante ha FONDATI motivi per ritenere che alla segnalazione interna non venga dato seguito o che possa provocare rischio di ritorsione (SULLA base di specifiche circostanze come distruzione prove);

Le forme di segnalazione interna

SCRITTA

Piattaforma criptata ([LINK SUL SITO](#) e [NEL REGOLAMENTO SUL SITO](#)) e procedura guidata

Scritta: invio di busta

In busta chiusa recante la scritta: **RISERVATA AL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

All'interno due buste:

- A) una coi dati del segnalante (se vuole)
- B) una col testo della segnalazione.

Scritta: con mail ordinaria (al soggetto sbagliato)

Sconsigliata. In ogni caso vale come segnalazione WB solo se il segnalante richiede (o rende desumibile) la tutela prevista dalla norma

ORALE

Messaggio vocale (su piattaforma o device indicato nel regolamento) o telefonata registrabile

Registrazione e conservazione solo su consenso;
Verbale riassuntivo oggetto di ratifica;

Telefonata non registrabile

Verbale riassuntivo oggetto di ratifica

Di persona (o videocall)

Verbale riassuntivo solo su consenso e oggetto di ratifica

Cosa deve indicare

GENERALITA' del SEGNALANTE: Facoltativo

Circostanze di tempo e luogo del fatto segnalato

Descrizione (non generica) del fatto

Generalità o altre indicazioni che consentono di identificare il segnalato

Documenti che dimostrano il fatto

Indicare eventuali soggetti presenti o a conoscenza dei fatti

Al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto della Segnalazione, il Segnalante è tenuto a indicare nella Segnalazione **tutti gli elementi e informazioni utili** ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni anonime sono consentite **solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.**

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano, manifestamente, irrilevanti, o non circostanziate. Resta inteso che, in caso di Segnalazione anonima, l'impossibilità di chiedere informazioni o dare riscontro al Segnalante potrebbe compromettere l'indagine e le tutele del Segnalante.

La gestione della segnalazione

COME PROCEDE LA SEGNALAZIONE



Attività d'indagine, svolta eventualmente con il supporto e la collaborazione di strutture e funzioni interne o esterne nel rispetto dei requisiti di riservatezza dei dati del Segnalante e del Segnalato:

- audizione segnalante e/o segnalato, nel rispetto della riservatezza del *Segnalante*;
- acquisizione di documenti/informazioni, anche dal *Segnalante*
- audizione di soggetti coinvolti o che possono riferire sui fatti;
- supporto e collaborazione di strutture e di consulenti esterni, tenuti alla riservatezza del *Segnalante*.

Esito 1: Archiviazione

Esito 2: Report finale condiviso con:

- le funzioni aziendali competenti ad adottare eventuali azioni riparative;
- funzione titolare del potere disciplinare



LE TUTELE

Tutele operano a condizione che

A) avesse **fondato motivo** che le informazioni sulle segnalazioni fossero **vere** (a prescindere dal fatto che poi siano state accertate come tali).

B) Avesse fondato motivo di ritenere che le segnalazioni rientrassero nell'ambito **oggettivo** dell'art. 1, ossa non riguardino:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste personali;
- segnalazioni disciplinate da altre norme (anticorruzione ecc);
- segnalazioni in materia di sicurezza nazionale;

Non vi è protezione in caso di...

Condanna anche in primo grado per diffamazione o calunnia (circa i fatti segnalati)

I motivi che hanno indotto la segnalazione sono **IRRILEVANTI**

Buona fede

Esempi ipotetici di malafede



È vietato in particolare effettuare Segnalazioni in “mala fede” e l’inoltro di **Segnalazioni**:

- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l’attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all’origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza

L'identità del segnalante e altre informazioni da cui può evincersi tale identità non possono essere rilevate, senza il consenso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali (per le tutele privacy si veda apposito capitolo formazione).

Divieto di atti di ritorsione (anche solo tentata o minacciata)

Il Segnalante non deve subire alcun atto di ritorsione. A titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo costituiscono ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, la riduzione dello stipendio, il cambiamento del luogo di lavoro, l'intimidazione, le molestie, la discriminazione o un trattamento sfavorevole, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine etc.

Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (tra cui: informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni nonché sulle modalità di accesso al patrocinio a spese dello Stato)

Ritorsioni vanno segnalate ad ANAC (oltre a specifici rimedi)

Presunzione che danno subito sia conseguenza di ritorsione

Solo Vs Segnalante: onere prova a carico azienda.

Transazioni e rinunce protette

Le rinunce e le transazioni che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto valgono solo se fatti in sede giudiziaria, amministrativa o sindacale.

Divieto di atti di ritorsione (anche solo tentata o minacciata)

LE RITORSIONI

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

Divieto di atti di ritorsione (anche solo tentata o minacciata)

- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



Gli atti di RITORSIONE sono NULLI

La non responsabilità del Segnalante per alcune infrazioni di legge

Condizioni

- 1: deve RAGIONEVOLMENTE ritenere le info indispensabili;
- 2: aver rispettato la procedura e rientrare nelle condizioni per la tutela

- a) Rivelazione del segreto d'ufficio;
- b) Rivelazione del segreto professionale;
- c) Rivelazione segreti scientifici o industriali;
- d) Violazione del dovere di fedeltà e lealtà;
- e) Violazione di disposizioni relative al diritto d'autore;
- f) Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- g) Rivelazione di informazioni che offendono la reputazione della persona segnalata;

NON rientrano nell'esenzione: segreto forense o medico, informazioni classificate, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali



LA PROTEZIONE DEI DATI E LA RISERVATEZZA

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza: cosa devo garantire?

Si deve garantire la **RISERVATEZZA** di:

- identità segnalante (e Facilitatore)
- Identità segnalato e menzionato;
- Contenuto segnalazione (Narrativa + documenti);

Cosa vuol dire **RISERVATEZZA**?

«Una violazione di sicurezza che comporta - accidentalmente o in modo illecito - la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati».

Possono accedere ai dati solo coloro che vi sono autorizzati (con atto formale di incarico o nomina responsabile [art. 12. co. 2]).

Come si verifica un accesso?

Con la visualizzazione, la disponibilità o anche la semplice presa di conoscenza totale o parziale.

Quando si verifica la violazione?

Ne parlo con qualcuno

Consento accesso con mie credenziali

Invio documenti o info

Non proteggero file o cartelle (psw)

Non uso canale crittografato o piattaforma

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza: posso rivelare ID segnalante?

Cosa vuol dire rivelare ID segnalante:

- Comunicare suo nome;
- Comunicare dati o info dai quali si possa ricavare (Direttamente – indirettamente):

Direttamente: non mi servono altre info;

Indirettamente: ho bisogno di altre info, disponibili, per capire di chi si tratta (per es. ora della vicenda + elenco turni).

A chi la posso comunicare?

Solo ai soggetti addetti, con incarico (o nomina se esterni) alla ricezione della segnalazione o al seguito (chi fa l'indagine).

Se ne devo parlare con altri per l'istruttoria? Vedi slide successiva.

Quando la posso svelare?

Solo se c'è consenso esplicito del segnalante (è esplicito quando è espresso come un SI, non ricavato dal comportamento, e quando è informato: il segnalante deve sapere a chi – almeno per categoria – sarà rivelata la sua identità).

La posso chiedere con ACCESSO atti o privacy?

No. L'art. 13 co. 3 lo esclude.

Se c'è un procedimento?
Fino a quando non viene svelato?

Corte conti: fino a chiusura istruttoria

Proc. Penale: fino a chiusura indagini preliminari, salvo deroghe del PM

Proc. Disciplinare:

- Se segnalazione fondata anche su accertamenti distinti da segnalazione: **NO**;
- Se fondata **IN TUTTO** o **IN PARTE** sulla segnalazione, la stessa è **UTILIZZABILE** solo con consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza: la minimizzazione

Cosa vuol dire minimizzare?

Vuol dire – in relazione alla singola finalità – ridurre al massimo:

Il tipo di dati;

La quantità di dati;

I soggetti che accedono (e i privilegi);

La durata.

La norma particolare: art. 13 co. 2

I dati personali che MANIFESTAMENTE non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione NON sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Quali sono le finalità?

Raccolta e gestione segnalazione;

Istruttoria: anche chi viene coinvolto come semplice «testimone» del fatto deve «contenere» le informazioni che fornisce, evitando quelle inutili.

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Minimizzazione: è tenuto anche il Segnalante?

Cosa deve indicare? La segnalazione deve render chiari (LLGG 2.2):

- Circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
 - Descrizione del fatto;
 - Generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti.
- È utile (LLGG 2.1.4) allegare documenti e indicare persone a conoscenza dei fatti.

La segnalazione deve consentire le verifiche, e l'eliminazione dei dati non necessari compete ex art. 13.2 a chi la gestisce.

Deve dire tutto?

Tutto ciò che c'entra o è rilevante. Comunicare dati «eccessivi» solo per «dire di più» approfittando della sede di segnalazione non è consentito.

Quando ne risponde il segnalante?

**Obbligo di verità: attribuire fatti non veritieri
Integra il reato di CALUNNIA ed esclude la Protezione W.**

Obbligo di continenza: offendere l'altrui reputazione con comunicazioni eccessive è reato ed esclude la protezione W.

Art. 5 GDPR: dati devono essere esatti e limitati.

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza: La segnalazione ANONIMA?

Cosa vuol dire segnalazione ANONIMA?

È la segnalazione che non consente MAI di capire chi sia il segnalante. Una segnalazione inizialmente anonima potrebbe non rimanere tale perché nel corso dell'istruttoria si raccolgono dati o informazioni che consentono di ricavare – direttamente o indirettamente – l'identità del Segnalante.

La segnalazione anonima vale (LLGG 2.2)?

Sì, a condizione che sia circostanziata e consenta gli accertamenti.

Se successivamente il segnalante viene identificato?

Gode delle tutele (riservatezza, no ritorsione ecc) previste dal decreto.

Anonimo è chi non indica nome?

No, anonimo è chi non è identificabile.

Per esempio un id cartellino, la posizione lavorativa, l'esser in un dato luogo a una determinata sono esempi di info che potrebbero portare all'identificazione.

La tutela del segnalante in caso di segnalazioni ai sensi del Decreto *Whistleblowing*

Obbligo di riservatezza: i consensi

Quando si deve chiedere il consenso al segnalante? In alcuni casi e per specifiche operazioni di trattamento è necessario il consenso del Segnalante, ed in particolare:

- 1) Per la eventuale **registrazione** della Segnalazione avvenuta mediante **telefonata** o per la trascrizione integrale della stessa telefonata;
- 2) Per la registrazione della Segnalazione nel caso avvenga in forma **orale** mediante **appuntamento** tra Segnalante e soggetto deputato alla gestione della Segnalazione;
- 3) Per la **comunicazione** delle generalità o dell'identità del Segnalante (o di qualsiasi informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità) a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione (munite di specifico incarico ex art. 2 quaterdecies Legge 196/2003);
- 4) Per l'utilizzo della Segnalazione, e di conseguenza per lo svelamento dell'identità del Segnalante, in caso di **procedimento disciplinare** e solo laddove la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il consenso...

ATTENZIONE: i consensi sopra indicati sono sempre facoltativi e liberi. Il Segnalante NON è mai obbligato a prestarli. Tuttavia il mancato consenso, nei casi sopra citati ai nn. 1, 2 e 3, potrebbe rendere complicati gli accertamenti conseguenti alla Segnalazione, ovvero, nel caso di cui al punto 4, comunque agevolare la difesa del Segnalato.

ATTENZIONE: il consenso può esser revocato, ma la revoca sarà di fatto pienamente efficace solo prima della comunicazione dei dati come sopra indicata.

Richiesta
motivata da
valutare



LA DISCIPLINA

Alcuni esempi



Al responsabile verrà applicato il sistema disciplinare o sanzionatorio previsto in caso di:

- ritorsioni nei confronti del Segnalante;
- ostacolo o tentativo di ostacolo all'inoltro di Segnalazioni;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancato svolgimento di verifiche e analisi a seguito della Segnalazione;
- segnalazione in mala fede e falsa (con dolo o colpa grave);



IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Chi è il gestore?



Una persona o ufficio INTERNO o ESTERNO

Specificamente formato

Autonomo

Designato con incarico ex art. 2 quaterdecies Cod. Privacy o con nomina
Responsabile ex. art 28 GDPR

Cosa deve fare?



Gestire il canale di segnalazione interno

Gestire il seguito della segnalazione

Svolgere istruttoria

Dare riscontro finale al Segnalante e riferire alla Società

La gestione della segnalazione

COME PROCEDE LA SEGNALAZIONE



Attività d'indagine, svolta eventualmente con il supporto e la collaborazione di strutture e funzioni interne o esterne nel rispetto dei requisiti di riservatezza dei dati del Segnalante e del Segnalato:

- audizione segnalante e/o segnalato, nel rispetto della riservatezza del *Segnalante*;
- acquisizione di documenti/informazioni, anche dal *Segnalante*
- audizione di soggetti coinvolti o che possono riferire sui fatti;
- supporto e collaborazione di strutture e di consulenti esterni, tenuti alla riservatezza del *Segnalante*.

Esito 1: Archiviazione

Esito 2: Report finale condiviso con:

- le funzioni aziendali competenti ad adottare eventuali azioni riparative;
- funzione titolare del potere disciplinare

LA RICEZIONE

1. Il Gestore riceve la Segnalazione.
2. Fornisce riscontro del ricevimento entro sette giorni
3. Ricevuta la segnalazione si procede alla valutazione di AMMISSIBILITA'.

ATTENZIONE: secondo Confindustria l'impossibilità di dare ricevuta e quindi interloquire col Segnalante esclude l'applicabilità della norma. Opinabile! Se la segnalazione può comunque andare avanti nell'istruttoria e si svela successivamente?

I CONSENSI

Per quanto non previsto in modo chiaro, e in mancanza di strumenti tecnici che lo consentono, è opportuno che in sede di ricezione, o di prima interlocuzione, il Gestore sottoponga al Segnalante la possibilità di prestare i consensi previsti dalla norma (specie quelli iniziali)

AMMISSIBILITÀ

Il gestore svolge l'istruttoria. A tal fine, una volta ricevuta la segnalazione, e dato riscontro entro sette giorni del ricevimento, il Gestore deve valutare l'ammissibilità della segnalazione.

Pertanto deve effettuare le seguenti verifiche:

- 1) Il **SEGNALANTE** è soggetto **LEGITTIMATO** a fare la segnalazione?
- 2) La **SEGNALAZIONE** ha ad oggetto fatti che rientrano negli illeciti contemplati dalla norma sul WB?
- 3) Sussistono **casi di esclusione** della applicazione della norma perché la segnalazione riguarda contestazioni, rivendicazioni, richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- 4) Il fatto deve essere oggetto di segnalazione specifica prevista da altre normative **ART 1, co 2 A**?
- 5) Il fatto è oggetto di **dicerie**?
- 6) Vi sono gli elementi essenziali della segnalazione, ossia circostanze di **tempo e di luogo** del fatto?
- 7) Manifesta **infondatezza** dei fatti descritti?
- 8) I fatti descritti sono eccessivamente **generici** e tali da non consentire la comprensione degli stessi?

✓ **AMMISSIBILE** O **INAMMISSIBILE** ✗

ISTRUTTORIA O INDAGINE: 3 MESI

Il Gestore svolge
l'indagine
mediante:
interlocuzione col
Segnalante;



- richiesta documenti al Segnalante;
- richiesta documenti a terzi;



Richiesta informazioni a terzi;



Coinvolgimento di consulenti o personale tecnico in caso di accertamenti che richiedono specifiche competenze.

Meglio ripetere...

LA PRIVACY E LA RISERVATEZZA

Nel coinvolgere altri **il Gestore** deve escludere tutte le informazioni non utili al trattamento della Segnalazione (secondo LLGG e Confindustria vanno escluse solo le informazioni «palesamente irrilevanti», ma starei attento.

Il Gestore deve sempre imporre ai soggetti che vengono coinvolti la consapevolezza dei limiti di riservatezza imposti dalla legge, eventualmente favorendo l'accesso a specifiche policy o formazione.

Il Gestore deve consegnare, nel caso in cui si tratti di soggetti esterni, apposito incarico con indicazione dei limiti di utilizzo delle informazioni;

ESITO

Se alla fine degli accertamenti la notizia è infondata, viene ARCHIVIATA, motivandone le ragioni;
Se invece è fondata il Gestore contatta gli organi aziendali per i relativi seguiti (es. Management, direttore generale, ufficio legale, risorse umane).

ATTENZIONE: al Gestore compete solo l'accertamento del fatto ed eventualmente il suggerimento di misure riparative per prevenire il fatto, MA NON HA alcuna competenza in ordine ai procedimenti o provvedimenti successivi alla verifica della segnalazione

IL RISCONTRO FINALE AL SEGNALENTORE

Deve essere data al **Segnalatore** informazione sommaria dell'esito ossia Archiviazione, indagine interna, adozione di provvedimenti disciplinari, segnalazioni o altro all'Autorità (LLGG 3).



Per informazioni:

dott. nome cognome
mail:

SEGUI ANCE BRESCIA SU:

