

CIRCOLARE 01/2023

Il whistleblowing

In recepimento del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, la nostra Organizzazione si è dotata dei prescritti canali per la ricezione e la gestione delle segnalazioni denominate “whistleblowing”.

Il Decreto incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori dell’Organizzazione, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che potrebbero ledere l’interesse pubblico o l’integrità della stessa Organizzazione, di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

L’Organizzazione apprezza ed incoraggia le segnalazioni, a cui riconosce – se effettuate in buona fede – il merito di far emergere potenziali irregolarità che potranno essere affrontate e risolte, a tutela della crescita sana dell’impresa e senza pregiudizio per la collettività.

Il segnalante ed i suoi colleghi godono di efficaci tutele contro ogni possibile, astratta ritorsione. La stessa scelta dell’impresa di affidare i canali di segnalazione ad una società esterna specializzata in compliance normativa rafforza in concreto la riservatezza e la tutela del segnalante.

Di seguito alcuni elementi informativi sul whistleblowing e le modalità di attuazione nella nostra società.

Chi può segnalare

I soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Organizzazione;

I lavoratori subordinati, i tirocinanti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria opera presso l'Organizzazione.

Sono compresi coloro che hanno rivestito in passato tali ruoli – se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto – e coloro con i quali il rapporto non è ancora sorto – per esempio i candidati alla selezione del personale o i dipendenti durante il periodo di prova.

Quali sono i soggetti tutelati

Il Decreto prevede intense misure anti ritorsive a tutela del segnalante, dei “facilitatori”, ovvero le persone che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, dei colleghi di lavoro del segnalante, degli eventuali enti di proprietà del segnalante, dei parenti e degli affetti del segnalante.

Ambiti di potenziale segnalazione

Sono potenzialmente oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Quali sono i limiti nell'oggetto delle segnalazioni

Sono escluse le segnalazioni: legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate; di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea.

Come segnalare

Il segnalante potrà utilizzare, a propria scelta:

- Il canale di segnalazione orale, chiamando il numero verde indicato in allegato;
- Il canale di segnalazione scritta ¹, inviando una e-mail all'indirizzo di posta indicato in allegato.

Il segnalante ha altresì il diritto di richiedere un incontro diretto con un professionista esterno all'Organizzazione, che gestisce il canale per conferire la segnalazione in un colloquio riservato; sarà sufficiente farne richiesta mediante uno dei due canali sopra indicati, lasciando un recapito per essere contattati.

Qualsiasi sia il canale scelto, il segnalante dovrà indicare i propri dati identificativi (nome e cognome), un proprio recapito e-mail, telefonico o postale, il rapporto esistente con l'Organizzazione (dipendente, collaboratore, ecc.) e se il rapporto è in essere, oppure se si è concluso oppure se non è stato avviato. Il segnalante potrà rilasciare, se vorrà, il consenso

¹ A tutela della riservatezza del Segnalante, qualora lo stesso desideri non rilasciare il consenso al disvelamento della sua identità, le segnalazioni scritte devono essere inviate da caselle di posta elettronica personali, non aziendali (pertanto, occorre evitare di inviare segnalazioni da caselle su dominio aziendale).

a comunicare i propri dati identificativi all'Organizzazione. In mancanza di esplicito consenso, i dati del segnalante rimarranno nell'esclusiva disponibilità della società esterna che gestisce i canali.

Non sono ammesse le segnalazioni anonime; il segnalante deve sempre identificarsi. I professionisti incaricati sono impegnati alla riservatezza sui dati, che non saranno disvelati salvo quanto precisato nei paragrafi successivi.

La procedura di gestione della segnalazione

La società incaricata di gestire i canali di segnalazione gestirà la segnalazione con le funzioni interne competenti, con il fine ultimo di accertare la fondatezza di quanto riferito e permettere all'Organizzazione di ripristinare la legalità e la corretta conduzione d'impresa, con ogni provvedimento necessario, anche nei confronti degli accertati autori della condotta attiva od omissiva segnalata.

Il decreto prevede che, qualora la contestazione al presunto autore della condotta sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Pertanto, il segnalante è invitato a riferire informazioni nel modo più completo possibile, eventualmente allegando documenti o indicandone il modo di reperimento; in mancanza, l'Organizzazione potrebbe trovarsi nelle condizioni di non poter procedere nei confronti dei presunti autori della condotta segnalata.

La società incaricata di gestire la segnalazione potrebbe contattare il segnalante che non ha rilasciato il consenso qualora gli elementi e le informazioni contenuti nella segnalazione fossero insufficienti oppure qualora la potenziale contestazione al presunto autore della

condotta segnalata fosse basata esclusivamente sulla segnalazione rilasciata da un segnalante che non ha rilasciato il consenso.

Entro sette giorni dal rilascio della segnalazione il segnalante riceverà conferma della presa in carico della segnalazione sul recapito che egli avrà indicato. Entro tre mesi riceverà indicazioni sull'esito della segnalazione.

Le tutele

È nulla qualsiasi ritorsione contro il segnalante, con ciò intendendo 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.

Fino a prova contraria sono ritenuti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: 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.

Si presume che tali atti siano stati posti in essere come ritorsioni, fino a prova contraria.

Le medesime tutele si applicano ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 non escludono la responsabilità del segnalante in caso di accertamento, quantomeno con sentenza penale di primo grado, per il reato di calunnia o diffamazione o con sentenza di condanna al risarcimento dei danni nei casi di dolo o colpa grave.

Informativa ex artt. 13, 14, Regolamento (UE) 2016/679

Ad integrazione delle informazioni fornite in sede di avvio del rapporto giuridico in essere, ai sensi degli articoli 13 e 14, Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito: GDPR) l'Organizzazione quale titolare del trattamento informa i potenziali segnalanti, segnalati, facilitatori ed ogni altra persona fisica potenzialmente coinvolta nella gestione delle segnalazioni che il trattamento dei dati personali potrà riguardare eterogenee categorie di informazioni relative alle persone fisiche, ivi comprendendo, almeno potenzialmente, categorie particolari di dati personali (art. 9, GDPR) e dati personali relativi a condanne penali e reati (art. 10, GDPR). Basi giuridiche legittimanti il trattamento sono l'adempimento di un obbligo di legge (art. 6, comma 1, lett. c), GDPR) e, per quanto concerne i dati particolari e penali, rispettivamente le previsioni di cui all'art. 9, comma 2, lett. g) e art. 10, in combinato disposto con l'art. 2-octies, D.Lgs. 196/2003.

I dati identificativi del segnalante saranno visibili esclusivamente dalla società esterna specializzata, operante quale responsabile del trattamento ex art. 28, GDPR e sub fornitori tecnologici o di telecomunicazioni, salvo consenso espresso da segnalante stesso. Non sono previste ulteriori fattispecie di comunicazione di dati personali, salvi i casi di esercizio dei diritti di far valere o difendere un diritto del titolare del trattamento o del responsabile o di terzi. Nessun dato personale sarà trasferito o conservato fuori dallo Spazio Economico Europeo.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. In ogni caso, i dati saranno conservati per un periodo non superiore a cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ad ogni interessato sono riconosciuti i diritti previsti dagli articoli 15 e seguenti, GDPR, con i limiti disposti dalla lett. f, comma 1, art. 2-undecies, D.Lgs. 196/2003. Pertanto, i diritti di

cui agli articoli citati non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare a un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante. Sono fatti salvi i diritti di revoca dei consensi precedentemente rilasciati.

Per l'esercizio dei diritti può rivolgersi al Titolare del trattamento, ai consueti recapiti già resi noti mediante l'informativa fornita in sede di avvio del rapporto giuridico in essere; può anche rivolgersi all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

L'interessato ha altresì il diritto di rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali.

Bolzano, 06 dicembre '23

Il Presidente
Davide Monti



Allegato 1 – canali whistleblowing attivi

Invio di una segnalazione interna

Coloro che desiderino effettuare una segnalazione interna possono inoltrarla tramite i seguenti canali:



numero verde: **800-231-670** (in italiano) / **800-294-670** (in tedesco);

la chiamata è registrata



indirizzo di posta elettronica riverequipe_whistleblowing@complegal.it.

È fatto salvo il diritto per il segnalante di chiedere un incontro diretto – in videoconferenza o telefonicamente – con un professionista tenuto al vincolo della riservatezza. La richiesta di incontro diretto dovrà essere formulata utilizzando uno dei due canali – vocale o per iscritto – sopra indicati.

Il segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento