9 MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (CD. "WHISTLEBLOWING")

9.1 Premessa

- Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 sul whistleblowing, a tutela dei soggetti che segnalano reati, scoperti in relazione all'attività lavorativa.
- La novità della disciplina, che recepisce la direttiva 2019/1937/UE è che si applica a tutti i lavoratori, pubblici e privati. Nel regime previgente della L. 30 novembre 2017, n. 179 (e comunque ancora in vigore fino al 14 luglio 2023), la protezione era solo per i lavoratori pubblici (articolo 54-bis, D.Lgs. 165/2001), mentre nel settore privato la tutela era indiretta attraverso il D.Lgs. 231/2001 attraverso la previsione di disposizioni ad hoc da inserire nei modelli di organizzazione, gestione e controllo delle imprese.
- Secondo le nuove regole del D.Lgs. 24/2023 la protezione dei soggetti "segnalanti" scatta nel caso l'informazione riguardi la violazione di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'Ente privato. L'elenco dei provvedimenti oggetto di "segnalazione" è piuttosto vasto. Tra le norme spiccano quelle sugli appalti pubblici e le norme sulla gestione dei rifiuti, l'inquinamento marino, atmosferico e acustico, le disposizioni sulle energie rinnovabili.
- Il D.Lgs. 24/2023 definisce i canali che l'Ente pubblico o privato deve predisporre per consentire di veicolare la segnalazione, sia interna all'azienda sia esterna verso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), prevede meccanismi di protezione del segnalante da ritorsioni e introduce scriminanti per i soggetti segnalanti (ad esempio nel caso di divulgazione di informazioni coperte da segreto o diritto d'autore). Le misure di protezione vengono garantite anche alle persone del medesimo contesto lavorativo e ai colleghi legati al whistleblower da stabili rapporti affettivi o di parentela entro il quarto grado, nonché ai c.d. "facilitatori" e agli enti di proprietà di tutti questi soggetti (cfr. art. 3, co. 5, D.Lgs. 24/2023).
- Il tutto nel contesto di una disciplina che, per la prima volta, si presenta organica e sistematica richiamando ben cinque diverse categorie di soggetti (Enti) tenuti ad applicare il decreto e delineando quattro differenti "regimi normativi". L'art. 3, co. 2, lett. b), disciplina due alternativi "regimi normativi" applicabili agli enti del settore privato che adottano il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (per brevità "Modello 231").

  In primo luogo, nell'ambito delle realtà che non abbiano impiegato 50 o più dipendenti nell'ultimo anno, è prevista la sola possibilità di segnalare le violazioni del Modello 231

adottato, ovvero informazioni relative agli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (i c.d. reati presupposto). Inoltre, non è prevista la possibilità di ricorrere al canale di segnalazione esterna di ANAC o alla divulgazione pubblica. Il whistleblower avrà a disposizione, pertanto, i soli canali di segnalazione interna e le relative tutele. Gli enti che rientrano in questa casistica debbono adeguarsi entro il prossimo 17 dicembre 2023.

Si applica un diverso regime normativo, invece, nel caso in cui l'Ente abbia impiegato, nell'ultimo anno di attività, una media di 50 o più dipendenti. In questo caso, l'art. 3, co. 2, lett. b), D.Lgs. 24/2023, torna a prevedere non solo la possibilità per i whistleblower di fare ricorso anche al canale di segnalazione esterna e alle divulgazioni pubbliche, ma richiama in aggiunta la facoltà di segnalare comportamenti contrari, oltre che al D.Lgs. 231/2001, anche al diritto dell'Unione e agli atti dell'UE indicati nell'allegato al decreto.

Non è prevista, invece, la possibilità di segnalare informazioni su altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali: facoltà che è quindi riservata ai soli whistleblower del settore pubblico.

- Il D.Lgs. 24/2023 stabilisce, per le aziende del settore privato che adottano il Modello 231, quanto segue:
  - I modelli devono prevedere uno o più canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza del lavoratore che segnala la presupposta irregolarità, del soggetto autore della presunta irregolarità e di chi, comunque, è nominato nella segnalazione: tale riservatezza va, ovviamente, garantita anche alla eventuale documentazione prodotta e ai contenuti.
  - La segnalazione può avvenire anche da parte di lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione, da liberi professionisti e consulenti. Oggetto della denuncia possono essere tutti i comportamenti ritenuti illeciti dal segnalante, di natura civile, penale, amministrativa e contabile lesivi di un interesse pubblico e/o privato.
  - La tutela del segnalante va al di là del mero rapporto di lavoro e si estende anche a situazioni venute a conoscenza dell'interessato durante la fase precontrattuale o durante la procedura di selezione. La tutela deve sussistere anche durante il periodo di prova o alla fine del rapporto di lavoro, quando lo stesso si sia estinto.
  - Le segnalazioni circa le irregolarità potranno avvenire nelle forme più disparate: per iscritto, anche con e-mail, oralmente o, qualora venga richiesto, attraverso incontri diretti: la riservatezza di chi segnala deve essere, assolutamente, garantita e non può essere violata in alcun modo, salvo consenso espresso dell'interessato. Sono, pertanto, vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.
  - Il sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

9.2 Responsabilità e Procedure operative

Il lavoratore, dipendente o collaboratore, di PROSOL SERVIZI che intende segnalare all'Organismo di Vigilanza condotte illecite o in violazione del Modello 231 deve utilizzare il seguente canale:

- Mail, all'indirizzo di posta elettronica: odv.bancofresco@gmail.com
- Diretto, con l'Organismo di Vigilanza.

I canali individuati garantiscono la massima riservatezza a tutela del segnalante.
Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti.
Al fine dell'indagine, dalla segnalazione deve risultare preferibilmente, ma non più obbligatoriamente, l'identità del segnalante.
Le segnalazioni anonime saranno comunque trattate come le ordinarie.
L'Organismo di Vigilanza garantisce la totale riservatezza sull'identità del segnalante in ottemperanza all'art. 12 del D.Lgs. 24/23. In particolare, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
L'identità del segnalante non può essere rivelata in alcun modo e forma, diretta e indiretta, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ed espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003.
L'Organismo di Vigilanza:

a) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantiene le interlocuzioni con il segnalante richiedendo, se necessario, integrazioni ai fatti segnalati;
c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro.

Il segnalante può effettuare una segnalazione all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) il canale di segnalazione interna anche se esistente, non è attivo;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, le informazioni necessarie. L'indirizzo è https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

In nessun caso, il segnalante ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/23 e art. 3, co. 5, può subire una delle seguenti 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;
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;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) 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) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro;
m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nel caso fossero violate le misure di tutela del segnalante e nel caso di segnalazioni fatte con dolo o colpa grave che dovessero risultare manifestamente infondate PROSOL SERVIZI è

legittimata all'adozione di sanzioni disciplinari così come previsto dal sistema disciplinare e dal CCNL applicato.