

DOMANDE FREQUENTI IN TEMA WHISTLEBLOWING

1. Cosa si intende per “segnalazione whistleblowing”?

La “segnalazione whistleblowing” è la comunicazione scritta od orale di informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse, o su condotte volte ad occultarle, acquisite dalla persona segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

2. Cosa si intende con “persona segnalante”?

La persona che, tramite i canali di segnalazioni dedicati, effettua una segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Le segnalazioni possono essere fatte da:

- a) lavoratori subordinati;
- b) lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente, compresi:
 - ✓ lavoratori autonomi di cui al capo I della l. 81/2017;
 - ✓ titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c.;
 - ✓ titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015;
- c) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso l'ente;
- d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- e) azionisti;
- f) persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

3. Quali sono le violazioni segnalabili?

Le segnalazioni possono avere a oggetto esclusivamente:

- a) i reati presupposto per l'applicazione del d.lgs. 231/2001;
- b) le violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla scrivente ai sensi del citato d.lgs. 231/2001.

Si precisa che la persona segnalante deve avere **fondato motivo** di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina whistleblowing. Tali informazioni non dovranno pertanto fondarsi su semplici supposizioni, “voci di corridoio” o notizie di pubblico dominio.

4. Cosa non può essere segnalato?

Sono escluse le segnalazioni:

- a) legate a un interesse personale della persona segnalante, che attengono al proprio rapporto di lavoro, ovvero al rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi;
- b) in materia di sicurezza e difesa nazionale.

5. Quali sono le principali tutele previste per la persona segnalante?

- i. La tutela della riservatezza della sua identità;
- ii. La tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della sua segnalazione;
- iii. La limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

6. Possono esserci responsabilità per la persona segnalante?

Sono previste sanzioni disciplinari per la persona segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

7. Quali sono gli altri soggetti tutelati, oltre alla persona segnalante?

Le misure di protezione di cui al punto che precede si applicano non solo alla persona segnalante, ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con la persona segnalante, quali:

- i. facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- ii. persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. In merito alla definizione di "stabile legame affettivo", le Linee Guida ANAC approvare con Delibera n. 311 del 12/07/2023 prevedono che *"tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con la persona segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi, però, non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Un legame affettivo che dunque coinvolge una persona specifica"*;
- iii. 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. Secondo le citate Linee Guida ANAC, *"Nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con la persona segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma attuali, protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tali da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia"*.
- iv. enti di proprietà della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- v. enti presso i quali la persona segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

8. Chi viene a conoscenza del contenuto della segnalazione?

Le segnalazioni e l'identità della persona segnalante e delle altre persone tutelate sono altamente riservate: l'accesso all'identità della persona segnalante è concesso esclusivamente al gestore della segnalazione.

La scrivente ha nominato come gestore delle segnalazioni la dott.ssa Beatrice Quartana.

9. È possibile trasmettere una segnalazione anonima?

Il portale scelto permette la trasmissione scritta di segnalazioni anonime: ogni contatto con il gestore della segnalazione avverrà attraverso l'area messaggi del portale.

Per maggior riservatezza ti suggeriamo di:

- non inserire dati personali che potrebbero far risalire alla tua identità nella descrizione del fatto segnalato;
- non inviare una segnalazione dalla tua postazione di lavoro.

Attenzione:

Ti ricordiamo in ogni caso (anche nell'ipotesi di segnalazione nominativa):

- **di non indicare quale indirizzo e-mail di contatto la tua e-mail aziendale;**
- **nel caso decidessi di allegare alla Tua segnalazione della documentazione, di eliminare le informazioni personali dalle "Proprietà" dei file (*Proprietà > dettagli > rimuovi proprietà e informazioni personali*).**