

Segnalazioni di illecito – whistleblowing

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs n. 24/2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” nel recepire le indicazioni della citata Direttiva, intende garantire la protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni di comportamenti illeciti (c.d. violazioni) - sia in termini di riservatezza che di tutela da ritorsioni - in quanto, con la segnalazione delle violazioni, tali soggetti contribuiscono all'emersione di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione o Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.¹

La segnalazione può essere effettuata tramite il “**canale interno**” attivato presso l'ente (art. 4 D.Lgs. 24/2023), oppure attraverso il “*canale esterno*” di segnalazione attivato presso ANAC che può essere utilizzato solo laddove si verificano particolari condizioni, specificamente previste dal legislatore (art. 7 D.Lgs. 24/2023). In aggiunta ai predetti canali di segnalazione, il legislatore ha previsto anche la possibilità di effettuare la “*divulgazione pubblica*” al ricorrere di determinate condizioni, per il cui dettaglio e approfondimento si rimanda alle previsioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, alle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12.07.2023.

II WHISTLEBLOWER E GLI ALTRI SOGGETTI DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Il segnalante (c.d. whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo: si intendono, pertanto, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, i tirocinanti retribuiti e non, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ne deriva che **il presupposto per effettuare una segnalazione risiede nell'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'ente, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate**. Oltre al whistleblower, nell'ambito del sistema di whistleblowing rilevano anche altre figure, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante. Tra queste rientrano: il facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il medesimo un rapporto abituale e corrente.

LA SEGNALEZIONE

La segnalazione deve avere ad oggetto la descrizione di comportamenti illeciti che comportino la violazione di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione, commesse nell'ambito dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

¹ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo...>

La tipologia di comportamenti illeciti, atti, comportamenti o omissioni, che possono essere oggetto della stessa, sono normativamente indicati all'art. 2 lettera a) del D. Lgs 24/2023. È indispensabile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

Pertanto, la segnalazione deve contenere: (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; (ii) la descrizione del fatto; (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In assenza degli elementi sopra indicati, la segnalazione viene archiviata per mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione.

IL SISTEMA DI WHISTLEBOWING IN ANTONINO AUTOTRASPORTI S.R.L.

CANALE INTERNO

Antonino Autotrasporti s.r.l. ha istituito i seguenti **canali di segnalazione interna** ad uso dei dipendenti e dei soggetti esterni, che consente la gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza e la tutela del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, che potrà essere trasmessa, utilizzando preferibilmente il modulo disponibile sul sito web aziendale al seguente link

- all'indirizzo di posta elettronica certificata: odvantoninoautotrasporti@legalmail.it;
- a mezzo raccomandata all'indirizzo di posta tradizionale: avv. Michele Coceani, Piazza XX Settembre 1870 n. 23, 33100 Udine;
- a mezzo comunicazione orale all'Organismo di Vigilanza monocratico nella persona dell'avv. Michele Coceani al numero di telefono 0432 294200 o su richiesta della persona segnalante di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza stesso;

Il Sistema di whistleblowing adottato da Antonino Autotrasporti s.r.l. prevede che la segnalazione interna venga indirizzata all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01.

CANALE ESTERNO

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna, mediante il canale istituito da ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;
- b) il whistleblower ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il whistleblower 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) il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità e tempistiche nella gestione delle segnalazioni esterne sono illustrate dall'Autorità stessa nell'ambito del proprio canale di segnalazione: nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio "whistleblowing" <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO PER IL WHISTLEBLOWER

Il Sistema attivato da Antonino Autotrasporti s.r.l. prevede misure a garanzia della figura del whistleblower, tutelandone l'identità in termini di riservatezza e contrastando eventuali misure discriminatorie.

Tutela della riservatezza

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. L'identità del whistleblower è protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre Autorità competenti, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). La tutela della riservatezza va, infatti, assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Nei seguenti due casi, l'identità del whistleblower può essere rivelata solo previa: (i) comunicazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati relativi alla sua identità e (ii) consenso espresso del whistleblower:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del whistleblower sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La riservatezza viene garantita anche a soggetti diversi dal whistleblower, quali:

- (i) il *segnalato*, vale a dire la persona fisica oggetto della segnalazione; (ii) il *facilitatore*, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- (iii) le persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es. testimoni).

Il segnalato non ha il diritto di essere informato della segnalazione che lo riguarda: tale diritto, infatti, è garantito unicamente nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti (i) a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e (ii) nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Tutela dalle ritorsioni

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, **il soggetto tutelato (whistleblower)**, che, nell'interesse dell'integrità della Società/pubblica amministrazione, effettua una segnalazione interna o esterna o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, **non può subire comportamenti ritorsivi**.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023, si intende per ritorsione *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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”*. Trattasi quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. Oltre a quelle espressamente indicate nell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una revoca ingiustificata di incarichi; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi), etc. La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto **“tentata” oppure “minacciata”**.

Il whistleblower, o altro soggetto incluso nella tutela (facilitatore; persone del medesimo contesto lavorativo del whistleblower; colleghi di lavoro del whistleblower ecc.), che ritiene di essere sottoposto a comportamenti ritorsivi per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata **esclusivamente ad ANAC**; le comunicazioni di ritorsioni sono trasmesse ad ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale della stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del whistleblower.

TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

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

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali ed in base alle disposizioni contenute nel Sistema privacy della Società. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni** a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le modalità per la segnalazione di condotte illecite sono definite nella Policy Whistleblowing adottata da Antonino Autotrasporti s.r.l. disponibile in formato pdf scaricabile al seguente link: 