

WHISTLEBLOWING

1. Normativa

La Legge 30 novembre 2017 recante “**Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato**” introduce tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater) all’interno dell’articolo 6 del Decreto 231.

In particolare:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. 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 segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o

sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Obiettivo principale della nuova disciplina introdotta dai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 è pertanto quello di garantire, da un lato, la riservatezza di chiunque voglia segnalare comportamenti, azioni o prassi non corrette di cui sia venuto a conoscenza all'interno della società per cui presta il proprio lavoro e, dall'altro, di prevenire, attraverso una partecipazione più attiva e una responsabilizzazione a tutti i livelli dell'ente, irregolarità all'interno dell'organizzazione stessa.

In relazione alla disciplina del c.d. "whistleblowing" si evidenzia inoltre che il recente Decreto Legislativo n. 24 del 2023, abrogando la Legge n. 179 del 2017 e recependo ed attuando la Direttiva (UE) 2019/1937, ha unificato la segnalazione di condotte potenzialmente illecite nei contesti lavorativi pubblici e privati dando attuazione agli obblighi imposti in sede di UE; il tutto con particolare riferimento alla tematica legata alla protezione delle persone che segnalano *"violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato"* di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa sul "whistleblowing" si applica pertanto anche a tutti i soggetti privati (in forma di impresa e non) che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, adottino o siano soggette all'obbligo di adozione dei modelli organizzativi di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

In particolare, oggetto della segnalazione potranno essere:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e

benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

2. Segnalazioni

2.1 Modalità e contenuto

Tutte le segnalazioni potranno essere effettuate in prima istanza attraverso il canale interno "whistleblowing" costituito da un indirizzo e-mail dedicato **segnalazioni@ghtspa.it** al quale sarà data massima diffusione e al quale potranno essere inviate le comunicazioni circostanziate di condotte illecite. Tale canale interno consente un accesso selettivo alle segnalazioni solo da parte del soggetto autorizzato nonché il pieno rispetto della riservatezza del segnalante e della disciplina sul trattamento dei dati personali.

Le segnalazioni inviate all'indirizzo dedicato saranno amministrare direttamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di seguito anche RPCT, il quale, nel gestire l'iter di accertamento dei fatti oggetto di segnalazione e nelle attività di gestione della stessa, sarà tenuto alla massima riservatezza in relazione all'identità del segnalante.

Tutte le segnalazioni, oltre a essere fatte in buona fede, devono contenere informazioni circostanziate, precise e fondate. Le stesse devono essere agevolmente verificabili senza necessità di attività di indagine. Devono inoltre essere corredate da elementi di carattere temporale, economico e, in ogni caso, da tutti quegli elementi idonei a comprovare i fatti in esse descritti; ciò anche al fine di permettere una valutazione preliminare relativa alla significatività della segnalazione stessa e procedere, se del caso, ad un suo approfondimento e successiva valutazione.

Verrà infine data evidenza dell'esistenza di un canale di segnalazione esterna, in aggiunta alle modalità di segnalazione interna già prevista, attivato dall'ANAC a cui ricorrere quando il segnalante non ha avuto seguito alla sua segnalazione o ha motivo di ritenere che la sua segnalazione possa determinare rischio di ritorsione o che la violazione.

2.2 Gestione

Le segnalazioni relative ai comportamenti che rilevano ai sensi della normativa whistleblowing sono ricevute direttamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale entro il termine di 7 giorni farà una prima valutazione dei fatti segnalati, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali coinvolte e mantenendo l'anonimato sull'identità del segnalante, dandone poi riscontro allo stesso.

Nel caso in cui le segnalazioni siano invece presentate a soggetto diverso dal RPCT, dovranno essere tempestivamente trasmesse a quest'ultimo dando contestuale notizia dell'avvenuta trasmissione al segnalante nel rispetto del principio di riservatezza

La segnalazione, qualora riguardi invece anche solo potenzialmente uno dei reati presi in considerazione dalla Legge 231, dovrà essere tempestivamente resa nota anche all'Organismo di Vigilanza al fine di garantire la continuità dei flussi informativi e permettere allo stesso di adempiere ai suoi compiti istituzionali e valutare le azioni correttive più opportune da intraprendere.

La verifica dei fatti oggetto di segnalazione dovrà avvenire nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità e ponendo in essere tutte le attività che permettano un riscontro quanto più approfondito della fondatezza della stessa, interessando, ove occorra, anche le funzioni aziendali competenti.

Qualora a esito della fase di verifica i fatti resi noti attraverso la segnalazione dovessero dimostrarsi fondati, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di concerto con le competenti funzioni aziendali, adotterà i provvedimenti e/o le azioni ritenute opportune per la tutela della società.

L'esito della disamina verrà altresì reso noto anche al segnalante.

3. Protezione e responsabilità del segnalante

Non dovranno essere in alcun modo posti in essere comportamenti ritorsivi nei confronti del soggetto segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione. La società si riserva di valutare le più opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere comportamenti ritorsivi o minacciosi nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni.

Il segnalante, di contro, è tenuto a effettuare segnalazioni in assoluta buona fede e aventi il solo scopo di portare alla luce attività e/o comportamenti non corretti. Non saranno prese in considerazione segnalazioni a titolo personale, false, manifestamente infondate o aventi il solo scopo di danneggiare il segnalato.

4. Diritti del segnalato

Sarà possibile un coinvolgimento degli individui oggetto delle segnalazioni nelle attività di verifica e approfondimento delle stesse così come potrà essere notificata agli interessati l'avvio di tale attività. Il tutto mantenendo riservato il nominativo del segnalante.

In ogni caso, eventuali provvedimenti in capo al segnalato saranno possibili solo a seguito di riscontri concreti riguardo alle circostanze oggetto di segnalazione e sulla base di ulteriori evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

5. Sanzioni

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter del D. Lgs. 231/01 ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva posta in essere nei confronti del segnalante potrà essere segnalata all'Ispettorato del Lavoro.

Saranno inoltre nulli, ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater del D. Lgs. 231/01, eventuali licenziamenti ritorsivi o discriminatori del soggetto segnalante così come saranno riconosciuti nulli il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Verranno infine sanzionati comportamenti contrari al sistema di Whistleblowing ed in particolare la rivelazione dell'identità, senza adeguato consenso o fuori dai casi previsti dalla normativa, del segnalante o il segnalato, violandone così l'anonimato.

Saranno infine previste anche sanzioni nei confronti del segnalante qualora la segnalazione sia stata inoltrata al solo scopo di danneggiare il segnalato e fatte salve le ulteriori tutele garantite dalla normativa nazionale.