

Whistleblowing

Direttiva (UE) 2019/1937
D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023

Contenuti informativi per la comunicazione

Indice dei contenuti del documento

Introduzione	2
Contenuti per la pagina web del sito aziendale	3
Premessa	3
La normativa sul whistleblowing	3
Cos'è il whistleblowing e a chi si rivolge.....	3
Cosa è possibile (o non è possibile) segnalare.....	4
Quali caratteristiche deve avere una segnalazione.....	4
Cosa prevede un processo di segnalazione.....	5
Quali sono le procedure ed i metodi per effettuare una segnalazione	5
I canali interni di segnalazione predisposti dall'organizzazione	5
Quali sono le altre forme di segnalazione consentite.....	7
Quali sono le tutele accordate al segnalante.....	8
Condizioni a garanzia delle tutele accordate al segnalante.....	9
Contenuti per l'affissione sulle bacheche dei luoghi di lavoro	10

Introduzione

Il presente documento definisce i contenuti informativi per la comunicazione che l'organizzazione Bottero S.p.A. (di seguito "**Bottero**") , rivolge ai soggetti legittimati a presentare le segnalazioni, al fine di informarli sull'istituto del whistleblowing di cui alla direttiva UE 2019/1937 e al D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023.

Premessa

La presente sezione del sito web è destinata ad informare tutti i soggetti legittimati a presentare segnalazioni, sulle caratteristiche dell'istituto del whistleblowing, di cui alla direttiva UE 2019/1937 e al D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 e sulle modalità attraverso le quali la società Bottero si è adeguata a detta normativa.

La gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto della normativa privacy di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR o Regolamento Generale per la Protezione dei Dati personali) e al D.lgs. n.196/2003 e ss.mm.ii. (di seguito "Codice Privacy").

Informativa completa sul trattamento dati effettuato dal Titolare di Bottero in materia di whistleblowing, ai sensi dell'art. 13 e 14 del GDPR è disponibile al seguente link [<https://www.bottero.com/norme-sulla-privacy>].

La normativa sul whistleblowing

La normativa sul whistleblowing ha come finalità quella di garantire la tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea.

Questa tutela si concretizza in una serie di misure volte a proteggere l'identità del segnalante ed i contenuti della segnalazione, a garantire al segnalante un'adeguata assistenza e a prevenirne eventuali ritorsioni o attribuzioni di responsabilità da parte dell'organizzazione, per condotte poste in essere dal segnalante ai fini della segnalazione.

Le finalità della normativa sul whistleblowing possono essere riassunte in:

- **Sicurezza e trasparenza:** le tutele accordate al segnalante consentono di garantire una maggiore sicurezza e trasparenza nei luoghi di lavoro e nelle organizzazioni, in quanto favoriscono l'emersione di illeciti.
- **Prevenzione:** le tutele accordate al segnalante contribuiscono a prevenire gli illeciti, in quanto disincentivano eventuali condotte poste in essere dall'organizzazione in violazione alle normative nazionali o dell'Unione europea;
- **Legalità:** la tutela del segnalante contribuisce a garantire la legalità, in quanto consentono di accertare e sanzionare illeciti, anche in presenza di eventuali ostacoli o reticenze da parte dell'organizzazione.

In sintesi, la normativa sul whistleblowing è un importante strumento per la promozione della cultura di legalità delle imprese, in quanto favorisce la segnalazione di illeciti e contribuisce a prevenirli.

Cos'è il whistleblowing e a chi si rivolge

Il whistleblowing è la segnalazione di un illecito o di un pericolo di illecito da parte di un soggetto che ne ha avuto conoscenza in ragione della sua attività lavorativa o professionale.

I soggetti legittimati a presentare segnalazioni in materia di whistleblowing sono:

- lavoratori subordinati (compresi coloro che hanno contratti atipici, a tempo parziale e a tempo determinato, nonché chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, i tirocinanti e i volontari, retribuiti e non);
- collaboratori, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti che svolgono attività lavorativa presso l'organizzazione;
- azionisti, componenti di organi direttivi, componenti degli organi di controllo o di vigilanza o di rappresentanza dell'organizzazione, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Cosa è possibile (o non è possibile) segnalare

Le segnalazioni possono riguardare violazioni (atti od omissioni) relative a disposizioni normative nazionali o del diritto dell'Unione Europea.

Nell'ambito delle violazioni delle disposizioni normative nazionali rientrano illeciti penali, civili, amministrativi o contabili e condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Nell'ambito delle violazioni delle disposizioni del diritto dell'Unione europea rientrano i reati contro la pubblica amministrazione, i reati contro l'ambiente, i reati contro la sicurezza pubblica, i reati contro la salute pubblica, i reati contro la tutela dei consumatori, i reati contro i lavoratori, i reati contro la concorrenza, i reati contro la proprietà intellettuale e le violazioni dei diritti umani, dei diritti dei minori, dei diritti delle persone con disabilità, dei diritti delle donne, dei diritti delle persone LGBTQ+.

Sono escluse le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi pre-contenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse o dell'integrità dell'ente privato. Sono escluse anche le violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (ad esempio procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato, relative ad enti creditizi o imprese di investimento) e le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

Quali caratteristiche deve avere una segnalazione

Una segnalazione in materia di whistleblowing, in ragione della sua importanza (emersione di violazione di norme con eventuali conseguenti misure a carico dei segnalati, quali provvedimenti disciplinari e/o eventuali contenziosi in ambito civile e penale), deve possedere specifiche caratteristiche.

Al momento della segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientrino nell'ambito delle fattispecie previste della normativa. Una segnalazione si basa sulla presunzione della "buona fede" del segnalante. Deve essere realizzata dal segnalante con spirito di liberalità, per perseguire gli scopi della normativa, in assenza di pregiudizio, finalità strumentali o intento di arrecare nocumento all'organizzazione.

La segnalazione deve essere effettuata utilizzando i canali previsti (in via preferenziale quelli interni) e deve essere ragionevolmente tempestiva, cioè effettuata nel più breve tempo possibile dalla conoscenza della violazione.

La segnalazione deve risultare pertinente, fornire informazioni circostanziate e coerenti, contenere evidenze precise e concordanti (basate su elementi oggettivi), idonee a descrivere circostanze e/o condotte, che possano consentire di effettuare tutte le appropriate verifiche necessarie ad accertarne la fondatezza e porre in essere gli accertamenti finalizzati a riscontrare la sussistenza dei fatti segnalati e di prendere i dovuti provvedimenti.

Per ogni segnalazione viene valutata la sussistenza di specifici requisiti di ammissibilità. Ad una segnalazione può non essere dato seguito se presenta condizioni quali: 1) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti; 2) contenuto generico di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti; 3) segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Una segnalazione deve contenere:

- 1) una chiara e completa descrizione dei fatti;
- 2) le circostanze di tempo e, se sconosciute, di luogo in cui sono stati commessi i fatti;

3) le generalità, se conosciute, o altri elementi che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore di attività);

4) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di fatti riportati;

5) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (ad es. altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti o che potrebbero confermare i fatti).

Ai fini della presentazione di una segnalazione, il segnalante può anche avvalersi del supporto di un c.d. "facilitatore", cioè una persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, in grado di assisterlo nel processo di segnalazione.

Non sono ammesse segnalazioni "anonime" cioè segnalazioni che giungono al gestore nella più completa assenza di informazioni circa il soggetto segnalante (neppure deducibili direttamente o indirettamente dal contenuto della segnalazione).

Cosa prevede un processo di segnalazione

Un processo di segnalazione prevede:

- la fase di raccolta della segnalazione, comprensiva delle generalità del segnalante, della descrizione dei fatti segnalati, delle generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono occorsi i fatti, dell'eventuale documentazione a supporto della fondatezza dei fatti;
- l'avviso al segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- il mantenimento delle interlocuzioni con il segnalante e la richiesta, se necessario, di integrazioni;
- la fase di seguito della segnalazione, mediante un'istruttoria dedicata, inclusiva di audizioni e acquisizioni documentali da varie fonti, volta ad effettuare tutte le appropriate verifiche necessarie ad accertare la fondatezza della segnalazione, a porre in essere gli accertamenti finalizzati a riscontrare la sussistenza dei fatti segnalati e a prendere i dovuti provvedimenti;
- il riscontro al segnalante dell'esito della segnalazione, entro 3 mesi (se ricorrono giustificate e motivate ragioni entro 6 mesi) dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- l'archiviazione e la conservazione delle segnalazioni per il tempo strettamente necessario al processamento e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quali sono le procedure ed i metodi per effettuare una segnalazione

Le segnalazioni di violazioni in materia di whistleblowing possono essere realizzate in più modalità, a seconda dei casi specifici, con l'utilizzo di canali interni di segnalazione, predisposti dall'organizzazione, o con canali esterni, o mediante divulgazioni pubbliche. Tutte queste modalità sono tutelate e garantiscono protezioni specifiche per il segnalante.

Come indicato dalle linee guida ANAC: *«l'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni», dall'altro, a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione».*

I canali interni di segnalazione predisposti dall'organizzazione

Tutti i canali di segnalazione interni sono gestiti da soggetti (Gestori) all'uopo incaricati e designati dall'organizzazione, che operano anche per il tramite di personale specificamente formato, differenziando le fasi di raccolta e seguito (al fine di direzionare correttamente le segnalazioni evitando qualunque conflitto di interesse, di compatibilità o di attribuzione).

I Gestori dei canali interni di segnalazione possiedono requisiti di imparzialità e indipendenza e hanno lo scopo di garantire al segnalante un'adeguata assistenza nonché la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore e delle eventuali persone coinvolte e menzionate, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto.

I canali di segnalazione interni predisposti dall'organizzazione sono:

- **Un canale interno di segnalazione principale**, basato sulla piattaforma software QIPO per dare corso alla segnalazione, attraverso il sito web di Bottero, e riscontrabile nel footer (piè di pagina) nella sezione Whistleblowing. Il segnalante prenderà visione dei contenuti informativi ed al termine della lettura può utilizzare il pulsante **"Attiva la segnalazione"**, ed in tal caso, l'utente viene indirizzato alla dashboard di segnalazione delle condotte illecite, dove può compilare i suoi dati (in forma anonima) e la descrizione dell'illecito del quale intende dare segnalazione.

Il Gestore designato alla gestione di questo canale interno di segnalazione è l'organismo di vigilanza (OdV) istituito in ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, e coadiuvato dal Comitato Whistleblowing come organismo plurifunzionale e competente in materia di illeciti;

- **Un canale interno di segnalazione secondario**, basato sulla gestione di missive in busta chiusa. Su iniziativa del segnalante, la segnalazione viene inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di identità; la seconda con la segnalazione e l'eventuale documentazione a supporto. In questo modo i dati identificativi del segnalante risultano separati dalla segnalazione. Entrambe le buste devono poi essere inserite in una terza busta chiusa, che reca all'esterno un combinato delle diciture "SEGNALAZIONE RISERVATA WHISTLEBLOWING" e consegnata al Gestore, anche a mezzo posta ordinaria, o lasciando il plico nella cassetta postale ordinaria del OdV posta nella zona di ingresso vicino al Centralino, o eventualmente consegnare a brevi mano al Gestore designato alla gestione di questo canale interno di segnalazione è l'organismo di vigilanza (OdV) istituito in ottemperanza del D.Lgs. 231/2001 e coadiuvato dal Comitato Whistleblowing come organismo plurifunzionale e competente in materia di illeciti
- **Un canale interno di segnalazione secondario**, basato su incontro diretto con il Gestore. Su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato con il Gestore, entro un termine ragionevole, la segnalazione viene effettuata oralmente e documentata, previo consenso del segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Gestore designato alla gestione di questo canale interno di segnalazione è l'organismo di vigilanza (OdV) istituito in ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, e coadiuvato dal Comitato Whistleblowing come organismo plurifunzionale e competente in materia di illeciti

Le modalità di gestione dei canali secondari alternativi, prevedono tutti gli adempimenti in materia di privacy e whistleblowing, richiesti dalle normative di riferimento (informativa privacy, avviso di ricezione, riscontro della segnalazione, interlocuzioni).

Indipendentemente dal canale interno di segnalazione utilizzato, tutte le segnalazioni sono archiviate in modalità digitale e protette da adeguati sistemi di cifratura che ne rendono impossibile l'apprensione dei contenuti da parte dell'organizzazione.

Tutte le segnalazioni sono conservate per il tempo strettamente necessario al processamento (comprensivo delle fasi di raccolta e seguito che includono il tempo dell'eventuale istruttoria avviata per la valutazione della sussistenza dei fatti segnalati, in termini di circostanze e condotte, lo svolgimento di indagini e accertamenti nel perimetro della segnalazione e l'adozione di eventuali misure) e, comunque, **non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione** dell'esito finale della procedura di segnalazione.

A queste tempistiche possono essere assommati i tempi necessari alla definizione di eventuali provvedimenti disciplinari conseguenti la segnalazione e/o eventuali contenziosi in ambito civile e penale sorti a seguito della segnalazione, nonché i tempi di dismissione o scarto della documentazione elettronica e cartacea relativa alla segnalazione.

Qualora una segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso da un Gestore designato

dall'organizzazione o per il tramite di una modalità non riferibile ad un canale interno di segnalazione predisposto dall'organizzazione, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti (semplicemente l'affermazione dell'atto di "segnalazione"), la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e viene trasmessa, **entro sette giorni** dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Il Gestore designato alla gestione di questo canale interno di segnalazione è l'organismo divigilanza (OdV) istituito in ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, coadiuvato da professionisti terzi. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non è desumibile, la segnalazione è considerata ordinaria.

Quali sono le altre forme di segnalazione consentite

- **La segnalazione esterna:** Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna 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 alle disposizioni normative;
 - 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; Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.
 - d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente palese per il pubblico interesse.

ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterno che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, dell'eventuale facilitatore e delle eventuali persone coinvolte e menzionate, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto.

Per effettuare una segnalazione esterna, mediante la piattaforma informatica predisposta da ANAC, accedere alla URL <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e seguire le istruzioni di accreditamento e segnalazione.

- **La divulgazione pubblica:**

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa sul whistleblowing se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- e. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- f. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente palese per il pubblico interesse;
- g. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Quali sono le tutele accordate al segnalante

La protezione del segnalante e della segnalazione

La normativa prevede che l'identità del segnalante non possa essere rivelata, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, direttamente o indirettamente, l'identificazione del segnalante. La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

La protezione del segnalante da ritorsioni

La normativa definisce ritorsione 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 dell'advulgazione 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Le fattispecie tipiche che rappresentano atto di ritorsione nei confronti del segnalante sono le seguenti:

- 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;
- d) la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- e) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- f) le note di merito negative o le referenze negative;
- g) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- h) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- i) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- j) 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;
- k) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- l) 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;
- m) 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;
- n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La competenza ad accertare eventuali scenari di ritorsione è di ANAC che può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

La protezione da ritorsioni è estesa ai seguenti soggetti:

- 1) al facilitatore, identificato nella persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- 2) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Le linee guida ANAC prevedono che *«tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il 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»*.
- 3) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Le linee guida ANAC prevedono che *«nel caso di colleghi di lavoro, il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il 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».

- 4) 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.

La protezione da responsabilità per condotte poste in essere dal segnalante ai fini della segnalazione

La normativa esclude, per le segnalazioni effettuate nel rispetto delle previsioni della direttiva sul whistleblowing, la responsabilità del segnalante per violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata (coinvolta o menzionata), per violazione del diritto d'autore, per violazione degli obblighi di segretezza (diverso da quello professionale, forense e medico), per violazione delle norme in materia di protezione dei dati personali, per divulgazione di segreti commerciali, con l'unica condizione che **“al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, vi fossero fondati e ragionevoli motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione oggetto di segnalazione e che la segnalazione sia stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge”**.

L'esonero da responsabilità non riguarda solo gli illeciti connessi alla segnalazione ma anche le condotte poste in essere al fine di acquisire o accedere alle informazioni oggetto della violazione segnalata.

Condizioni a garanzia delle tutele accordate al segnalante

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In dette circostanze, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche successivamente alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, salvo che (direttiva UE 2019/1937):

- 1) La divulgazione sia necessaria per l'esercizio di un diritto o di un potere pubblico;
- 2) La divulgazione sia necessaria per tutelare la vita o l'integrità fisica o morale di una persona;
- 3) La divulgazione sia necessaria per impedire la commissione di un reato grave;
- 4) Il segnalante abbia espressamente autorizzato la divulgazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione 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.

Contenuti per l'affissione sulle bacheche dei luoghi di lavoro

Comunicato a tutti i soggetti che operano, a vario titolo, con Bottero

Normativa sul whistleblowing



Il D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 ha introdotto in Italia la disciplina del whistleblowing, che tutela le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione.

In particolare, il decreto prevede che le persone che lavorano in un'organizzazione possano segnalare, attraverso un canale interno o esterno, illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

La nostra organizzazione ha predisposto un canale interno di segnalazione basato sul sito web : www.bottero.com con un applicativo sw QIPO sviluppato allo scopo, ed accessibile nel piè di pagina del sito nella sezione "whistleblowing"

Le segnalazioni sono ricevute e processate da soggetti incaricati e designati dall'organizzazione, che possiedono requisiti di imparzialità e indipendenza e hanno lo scopo di garantire un'adeguata assistenza al segnalante, nonché garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore e delle eventuali persone coinvolte e menzionate, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a supporto.

Per maggiori informazioni sulla materia del whistleblowing, sui soggetti legittimati a presentare segnalazioni, sulla natura e sulle caratteristiche delle segnalazioni, sui canali interni di segnalazione attivati dall'organizzazione, sulle altre modalità di segnalazione previste dalla normativa e sulle tutele accordate al segnalante, è possibile consultare il sito web dell'organizzazione all'indirizzo [<https://www.bottero.com/whistleblowing>].

Informativa completa sul trattamento dati effettuato in materia di whistleblowing è disponibile al seguente link [<https://www.bottero.com/norme-sulla-privacy>]