

Segnalazioni di illecito – whistleblowing

Aggiornato il 06 febbraio 2018

Condividi

Il quadro di riferimento

Il *whistleblower* (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa all'interno di un'azienda o di una pubblica amministrazione, rileva un comportamento non corretto, la commissione di un reato, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare i colleghi, gli azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa/ente pubblico: decide, dunque, di segnalarlo.

Come dimostra l'esperienza maturata in altri Paesi (es. Gran Bretagna e Stati Uniti), il *whistleblowing* rappresenta uno strumento determinante per contrastare - attraverso l'incremento del tasso di denuncia - i fenomeni corruttivi. È infatti evidente come i primi in grado di rilevare comportamenti o situazioni anomale all'interno di un'impresa o di un ente pubblico siano spesso coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia spesso il dipendente preferisce non esporsi per timore di subire ripercussioni. La stessa ANAC ha più volte ribadito l'importanza di questo canale informativo quale imprescindibile veicolo per scongiurare o arrestare tempestivamente la commissione di fatti illeciti, sottolineando al contempo l'importanza degli strumenti di tutela dell'identità dell'informatore forniti dalla norma, che incoraggiano in tal modo eventuali *whistleblowers* che desiderino preservare la riservatezza.

La Legge 190/2012 (art. 1, co. 51) aveva introdotto, una specifica tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Recentemente è stata emanata la Legge 30 novembre 2017, n. 179 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*”, che modifica alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del d.lgs. 165/2001) ed estende la disciplina del *whistleblowing* al settore privato (art. 6 del d.lgs. 231/2001).

Il whistleblowing in Consip

Per favorire il contrasto di episodi di corruzione, Consip ha da tempo previsto, nel proprio **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (/società-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza)** e nel **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (/società-trasparente/disposizioni-general/atti-general/modello-di-organizzazione-gestione-e-controllo-ex-dlgs-23101)**, un sistema di segnalazione al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) (/società-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza)** e/o all'**Organismo di Vigilanza (OdV (/società-trasparente/organizzazione/organismo-di-vigilanza)) (/società-trasparente/organizzazione/organismo-di-vigilanza)** per i dipendenti, che si è ritenuto di estendere anche ai soggetti esterni alla Società.

Recentemente Consip ha implementato un sistema più evoluto di *whistleblowing* al fine di migliorare l'efficacia dello strumento e permettere una gestione più efficiente delle comunicazioni/segnalazioni ricevute e delle relative istruttorie, anche a maggiore tutela, a seconda della tipologia di soggetto segnalante, della riservatezza ovvero dell'anonimato del segnalante. È stata dunque acquisita una piattaforma informatica integrata web-based, che, in linea con le disposizioni della Legge 179/2017, permette di gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di anonimato per i soggetti segnalanti e la massima sicurezza informatica; tale piattaforma consente, al contempo, di interloquire

con il soggetto segnalante - sia interno che esterno alla Società - e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata, nel rispetto di quanto indicato dalle Linee guida ANAC in materia.

Le comunicazioni/segnalazioni possono essere inviate al RPCT e/o all'OdV, a seconda della competenza, attraverso l'apposita piattaforma. L'accesso al nuovo Sistema di *whistleblowing* è consentito sia agli utenti registrati che agli utenti non registrati (anonimi), mediante il seguente indirizzo:

<https://consip.segnalazioni.net> (<https://consip.segnalazioni.net>)

Le Istruzioni per l'utilizzo nel nuovo Sistema sono scaricabili direttamente dalla relativa home page.

Resta ovviamente inteso che le segnalazioni pervenute verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta).

Segnalazioni provenienti da utenti registrati

Per effettuare una segnalazione all'OdV e/o al RPCT, il personale interno e i collaboratori della Società possono accedere al Sistema di *whistleblowing*, utilizzando le proprie credenziali (username e password), in base alle Istruzioni. Tali modalità:

- ▶ consentono al segnalante di scegliere se – ed eventualmente in quale momento - rivelare o meno la propria identità;
- ▶ consentono al segnalante di dialogare con l'Organo di controllo destinatario della segnalazione, mediante invio di messaggi ed eventuali documenti dalla propria area riservata.
- ▶ garantiscono al segnalante la completa riservatezza/anonimato, ai sensi delle previsioni normative vigenti.

La segnalazione viene, infatti, creata dal segnalante all'interno dell'area a questi riservata e perviene al RPCT e/o all'OdV, in base alla scelta effettuata, senza che venga evidenziato il mittente, a meno che il segnalante non disponga diversamente.

Nei soli casi previsti dalla normativa (cfr par. *Tutela del segnalante*) il RPCT e/o l'OdV hanno la possibilità di risalire all'identità del segnalante, motivatamente; laddove ciò avvenisse, il soggetto segnalante è automaticamente informato di tale circostanza, visibile all'interno dell'area riservata.

In ogni caso, anche se proveniente attraverso canali differenti, viene sempre garantita la riservatezza della segnalazione.

Segnalazioni anonime

Vengono prese in considerazione anche le segnalazioni "anonime", ossia effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, qualora adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono considerate anonime le segnalazioni che:

- a) sono trasmesse attraverso un canale diverso dalla piattaforma informatica (es. missiva cartacea) e che:
 - ▶ non rechino alcuna sottoscrizione da parte del segnalante;
 - ▶ rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il soggetto segnalante;

► pur apparendo riferibili a un soggetto non consentano, comunque, di individuarlo con certezza;

b) sono trasmesse a mezzo della piattaforma informatica con la modalità “Segnalazioni di utenti non provvisti di credenziali”.

In riferimento al punto b) si sottolinea che è possibile trasmettere una segnalazione a mezzo della piattaforma informatica, anche senza formale autenticazione, utilizzando la funzionalità “Segnalazioni di utenti non provvisti di credenziali”. In tali ipotesi, il segnalante ha tuttavia la possibilità di inserire le proprie generalità ed i riferimenti per essere contattato. Nel caso di utilizzo della piattaforma, il segnalante “anonimo”, ancorché sprovvisto di credenziali, ha comunque la facoltà di interagire con il RPCT e/o l’OdV mediante scambio di messaggi ed eventuali documenti, accedendo al Sistema con l’utilizzo di “codici di autenticazione” e “password” specifici forniti automaticamente dalla piattaforma al momento di sottomissione della segnalazione “anonima”.

In ogni caso, anche se proveniente attraverso canali differenti, viene sempre garantita la riservatezza della segnalazione.

Tutela del segnalante (whistleblower)

Il Sistema attivato dalla Società prevede misure a garanzia della figura del *whistleblower*, tutelandone l’identità e contrastando eventuali misure discriminatorie.

L’identità del segnalante sarà, dunque, protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, in linea con quanto previsto dalla L. 190/2012 (art. 1, co. 51), dalla L. 241/1990 e smi (art. 24) e dalla L. 179/2017, 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 segnalazione è, infatti, sottratta all’accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013 e all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990; non può essere, pertanto, oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti (art. 24, co. 1, lett. a), L. 241/1990).

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare, l’identità del 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; l’identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell’identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato; e
- vi sia il consenso del segnalante.

La tutela del segnalante non è garantita nel caso in cui sia accertata, anche in primo grado, la responsabilità penale del segnalante stesso per i reati di calunnia o diffamazione o altri reati commessi con la segnalazione ovvero in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Divieto di discriminazione

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 (dipendente o collaboratore), che, nell’interesse dell’integrità della Società/pubblica amministrazione, effettua una segnalazione al RPCT o all’ANAC o denuncia all’Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (misure ritorsive o discriminatorie).

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- ▶ può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV e/o al RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- ▶ può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico e/o alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Aziendali, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;
- ▶ può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce, per le azioni di competenza.

Gli atti discriminatori o ritorsivi eventualmente adottati dalla Società sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante 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 segnalante. È onere della Società, 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.