

ELENCO ESEMPLIFICATIVO DELLE POSSIBILI SEGNALAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Il "*whistleblowing*" è la segnalazione compiuta da un soggetto – il "*Whistleblower*" – che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

L'Azienda, sensibile alle tematiche etiche, ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico.

La segnalazione di *whistleblowing* può essere effettuata solo da una persona fisica.

La ratio della norma è che i canali per il *whistleblowing* servano a tutelare, infatti, questi soggetti da possibili ritorsioni. Un ente può comunque ricevere e processare segnalazioni provenienti da altri soggetti, anche collegiali e anche qualificati, ma non saranno trattate come segnalazioni di *whistleblowing*.

In generale, l'**oggetto della segnalazione** viene definito come la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni (art. 2, comma 1, lett. c) del Decreto Whistleblowing).

Nello specifico, è possibile segnalare qualsiasi informazione, notizia o fatto di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza riguardante comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissiva) imputabili alla Persona Segnalata che costituiscano, anche solo potenzialmente:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, 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;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanifichino l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti che precedono.

Al contrario, in conformità con quanto prescritto dall'art. 1, comma 2, del Decreto Whistleblowing, **non possono essere oggetto di Segnalazione** contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Si ricorda, che sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso o di intenzionale strumentalizzazione del sistema Whistleblowing aziendale, quali:

- segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti. A tutela e garanzia del Segnalante, comunque, la Segnalazione non è sufficiente per avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti, ma è necessaria per svolgere le indagini previste dalla Procedura;
- le accertate violazioni delle misure poste a tutela del Segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati nei confronti del Segnalante medesimo ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria relativa alla segnalazione.

In ogni caso, è fonte di responsabilità anche disciplinare la condotta posta in essere dall'autore della violazione.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative del settore di riferimento.

Il Segnalante perde la protezione (i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Si riporta un elenco **esemplificativo ma non esaustivo** di cosa può essere o non essere oggetto di segnalazione, **tenendo ovviamente in considerazione che è un elenco a soli fini dimostrativi e che la Legge sul Whistleblowing non ha fornito un'enumerazione dettagliata e precisa di cosa è oggetto o meno della segnalazione stessa, rinviando quindi alla *buona fede* e alla *sensibilità* del Segnalante.**

1. Cosa può essere segnalato:

In generale, sono oggetto di segnalazione le condotte e i fatti illeciti, commessi nel contesto lavorativo dell'Agenzia delle entrate a danno dell'interesse pubblico, di cui i soggetti elencati al paragrafo 2 sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per condotte illecite si intendono l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica

amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ad es. corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione) ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, come ad esempio:

- 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 l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica;
- 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;
- irregolarità e utilizzo distorto del potere discrezionale nell'ambito di procedure di affidamento di contratti pubblici;
- accessi indebiti agli applicativi informatici (anche mediante l'uso di credenziali altrui);
- utilizzo improprio di istituti a tutela del dipendente (es. malattia, garanzie e tutele ex legge 5 febbraio 1992 n. 104, congedi, permessi sindacali);
- irregolarità nell'attestazione delle presenze in ufficio;
- irregolarità nello svolgimento di procedimenti amministrativi che comportano uno scorretto utilizzo dell'esercizio del potere discrezionale a fini meramente privati, in contrasto con il fine pubblico;
- rapporti/frequentazioni inopportune tra dipendenti e "soggetti esterni" (es. contribuenti, utenti, consulenti, collaboratori, fornitori, ecc.) per il raggiungimento di fini privati mediante l'abuso della posizione pubblica attribuita;
- autorizzazione e liquidazione indebita di spese relative al personale;
- sprechi;
- favoritismi;
- false dichiarazioni;
- nepotismo;
- demansionamenti;

- reiterato mancato rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità contabili;
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali e di lavoro;
- procedure concorsuali non trasparenti;
- violazione delle norme ambientali;
- violazione delle norme sicurezza sul lavoro.

2. Cosa non può essere segnalato:

- meri sospetti o voci, solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (ad es.: voci di corridoio);
- pettegolezzi;
- doglianze/malumori di carattere strettamente personale;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es.: le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).