



FONDAZIONE
CENTRI DI RIABILITAZIONE
PADRE PIO ONLUS

DEI FRATI MINORI CAPPUCCINI FOGGIA
PROVINCIA DI SANT'ANGELO E PADRE PIO



COMPLIANCE & DEVELOPMENT

WHISTLEBLOWING:
Disciplina delle
segnalazioni di condotte
illecite

Il termine «*Whistleblowing*»
deriva letteralmente dalle
parole

Blowing

«soffiando»

Whistle

«fischietto»

SOFFIARE IL FISCHIETTO

Tale composto inglese deriva
dall'espressione metaforica

to blow the whistle

che, inizialmente veniva usata col
significato di «*interrompere
qualcosa bruscamente, proprio
come farebbe un arbitro con un
colpo di fischetto*».

**Connotazione
negativa**

*Fare la spia, talpa,
fare una soffiata, cantare*

**Connotazione
positiva**

Azione di un soggetto che,
assumendo un
comportamento etico, virtuoso
e manifestando il proprio **senso
civico, denuncia/segna** che
l'organizzazione è coinvolta in
un'attività irregolare, illegale,
fraudolenta o dannosa.

Si tratta di uno strumento molto efficace per la **scoperta** e conseguente **repressione degli illeciti**, che deve essere accompagnato dalla previsione di **forme di tutela** per il denunciante, il quale potrebbe facilmente essere soggetto a forme di ritorsione all'interno dell'organizzazione in questione

In inglese, la parola **whistleblower** indica una persona che lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento.

Il termine indica, quindi, quel fenomeno per il quale un soggetto, cosiddetto **whistleblower**, lavorando all'interno di un'azienda (pubblica o privata) **venga a conoscenza di un comportamento irregolare e decida di segnalarlo perché sia perseguito.**

L'ordinamento si fa carico di tutelare i soggetti che denunciano per

- Rimuovere gli illeciti
- Incentivare le condotte lecite

Il quadro italiano

LEGGE N.179/2017

«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»

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la **legge n. 179** che, oltre a modificare la normativa del **whistleblowing** nel settore pubblico, introduce la tutela per il dipendente che segnala illeciti anche nel settore privato

Con L'art. 1, la nuova legge modifica l'art. 54-bis del T.U. Pubblico impiego (d.lgs. n.165/2001), mentre con l'art. 2 novella l'art. 6 della legge in materia di responsabilità degli enti (d.lgs. 231/2001)

- S ➤ Favorire l'armonizzazione della disciplina tra pubblico e privato
- C ➤ Garantire una protezione lavoristica più penetrante per il *whistleblower*
- O ➤ Favorire le denunce nel settore privato introducendo alcuni obblighi di natura gestionale

Il legislatore ha modificato il D.Lgs. 231/2001 («Decreto 231») aggiungendo tre nuovi commi all'art. 6 che disciplina i modelli organizzativi e di gestione («MOG»)

Il Decreto 231 sancisce la responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio dai propri dipendenti e prevede un'esimente nel caso in cui l'ente abbia adottato, prima della commissione del reato, un MOG idoneo ed efficace a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello in concreto perpetrato. Tuttavia, l'art. 6 fornisce solo delle indicazioni quadro circa i requisiti che devono caratterizzare un MOG affinché possa essere considerato idoneo, lasciando ad ogni impresa il compito di adottare un modello cucito sulla propria specifica realtà.



Il quadro italiano

Con la legge n. 179/2017 sono state apportate rilevanti novità all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede forme di «tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti», **estesa ora anche ai lavoratori del settore privato.**

1 **Obbligo per gli enti privati di prevedere all'interno dei modelli 231 uno o più canali di segnalazione** delle violazioni del modello, tra cui un **canale informatico** che garantisca l'anonimato del segnalante

2 **Sanzioni disciplinari** per chi compia «atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione»

3 **Inversione dell'onere della prova** in capo al datore di lavoro circa la liceità del licenziamento o della misura discriminatoria

In caso contrario, ogni atto ritorsivo o discriminatorio sarà nullo

4 **«Giusta causa» di rivelazione** delle notizie coperte da segreto d'ufficio, professionale, scientifico o industriale, ovvero in violazione dell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c.

Esclusione della responsabilità disciplinare, civile e penale



LEGGE N.179/2017

«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»

Cosa prevede la normativa

Con l'entrata in vigore della l. 179/2017, il whistleblowing ha trovato apposita collocazione nelle nuove esigenze alle quali il MOG dovrà rispondere. All'**art. 2, co. 1** è stabilito che il modello dovrà prevedere:

a)

uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni a tutela dell'integrità dell'ente, in grado di garantire 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 ritorsivi o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d)

apposite sanzioni a carico sia di chi viola le misure di tutela del segnalante sia di chi effettua, **con dolo o colpa grave**, segnalazioni che si rivelano infondate.

LEGGE N.179/2017

«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»

Cosa prevede la normativa

Secondo quanto stabilito dal dato normativo, la segnalazione deve essere

circostanziata

e deve riguardare

condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231

e fondate su

elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del MOG,

di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

COMMA 2-ter

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

Inoltre, è nullo:

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante

Il mutamento delle mansioni

Qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro

La gestione virtuosa del WHISTLEBLOWING contribuisce a

1 Individuare e contrastare possibili illeciti

2 Diffondere la **cultura dell'etica** e della **legalità** all'interno delle organizzazioni

3 Creare un **clima di trasparenza** e un senso di partecipazione ed appartenenza

Superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Chi segnala fatti di corruzione rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi

IN SOSTANZA, UN SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI SI RIVELA UNO VALIDO STRUMENTO DI CONTRASTO DEI FENOMENI CORRUTTIVI CHE

Incentiva il personale verso un comportamento propenso a denunciare gli illeciti

Favorisce l'implementazione di un **canale informativo** che consenta all'impresa di conoscere condotte illecite o violazioni delle procedure all'interno della propria organizzazione

Favorire la realizzazione di un contesto aziendale trasparente e capace di consolidare la fiducia degli stakeholders verso l'organizzazione

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

PIATTAFORMA INFORMATICA

Linee guida per effettuare una segnalazione



Dopo l'invio, il sistema mostrerà il riepilogo della segnalazione appena inoltrata dove, oltre i dati appena inseriti, verrà visualizzato il codice assegnato alla segnalazione e una password per accedere alla segnalazione in un secondo momento e controllarne lo stato di lavorazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

ATTENZIONE: DOPO LA SEGNALAZIONE ACCEDERE DI TANTO IN TANTO ALLA PAGINA DEDICATA PER VERIFICARE SE VI SIANO MESSAGGI DA PARTE DELL'ODV CHE POTREBBE RICHIEDERE DEGLI APPROFONDIMENTI AL SEGNALANTE



FONDAZIONE
CENTRI DI RIABILITAZIONE
PADRE PIO ONLUS

DEI FRATI MINORI CAPPUCCINI FOGGIA
PROVINCIA DI SANT'ANGELO E PADRE PIO

Grazie per l'attenzione