



NORMATIVA WHISTLEBLOWING

ADDENDA

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 8 GIUGNO 2001 N. 231

ADDENDA CODICE ETICO

Sommario

1. SISTEMA WHISTLEBLOWING	3
2. ADDENDA PARTE GENERALE (SEZIONE 6.0 SISTEMA SANZIONATORIO)	4
6.1.8 Misure nei confronti dei soggetti che violano la tutela del whistleblower (segnalante) e per i soggetti che abbiano presentato una falsa segnalazione	4
3. ADDENDA CODICE ETICO	6
2.13 SEGNALAZIONE DI INOSSERVANZE	6

1. SISTEMA WHISTLEBLOWING

Con Legge n. 179 del 30 novembre 2017 il legislatore italiano ha esteso al settore privato la disciplina, prima prevista unicamente per il settore pubblico, del *Whistleblowing*.

Nello specifico, l'art. 2 della predetta legge ha introdotto, nel decreto legislativo n. 231/01 il comma 2 *bis* dell'art. 6 in base al quale i modelli organizzativi (previsti dal primo comma dell'articolo medesimo) dovranno prevedere 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*».

Recentemente, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. n. 24 dd. 10 marzo 2023 l'Italia ha recepito la "direttiva whistleblowing" (Dir. UE n. 2019/1937), riordinando la normativa ed estendendone l'ambito applicativo.

Con specifico riferimento al settore privato, oltre agli enti che si siano dotati di un modello organizzativo (già obbligati prima della recente novella), sono ora obbligati sia gli enti che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratto sia indeterminato che determinato) sia quelli che – indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati – operano nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti.

I soggetti destinatari della nuova normativa dovranno anzitutto **garantire un canale di segnalazione interno**; tale canale deve essere idoneo a preservare la riservatezza e l'identità del segnalante, oltre che la riservatezza di tutte le circostanze indicate nella segnalazione; nel caso di enti con oltre 50 lavoratori impiegati in media nell'ultimo anno, **oltre al canale di segnalazione interno**, è necessario informare i lavoratori sul **canale di segnalazione esterno**¹, **sulla possibilità di divulgazione pubblica**² e di denuncia.

Dovrà essere specificatamente individuato il soggetto destinatario delle segnalazioni il quale sarà obbligato, entro 7 giorni dalla segnalazione, a comunicare al segnalante l'avvenuta ricezione della

¹ Il canale di segnalazione esterno è gestito da ANAC ed è possibile segnalare ove ricorra una delle seguenti circostanze: a) non è prevista, nell'ambito del 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 a quanto previsto dall'articolo 4; 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; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

² **Divulgare pubblicamente significa:** «rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone»; La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni: a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) 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.

segnalazione ed entro 3 mesi dovrà dare comunicazione circa l'esito della segnalazione e delle azioni intraprese.

La normativa in tema di *Whistleblowing* prevede un divieto assoluto di porre in essere, da parte dell'azienda, qualunque tipo di azione ritorsiva nei confronti del segnalante.

POLO GIUSEPPE VERONESI (di seguito anche "Polo", "Polo Veronesi" o "Ente"), è soggetta alla normativa *Whistleblowing* in ragione del fatto che ha adottato un MOG 231/01.

Si è ritenuto di **attribuire il ruolo di gestore delle segnalazioni ad uno dei membri dell'ODV**.

POLO GIUSEPPE VERONESI ha adottato un sistema di segnalazioni informatizzato che permette a tutti i destinatari di poter effettuare segnalazioni – con tutte le garanzie di riservatezza e tutela dei propri dati – in ogni momento.

In particolare, le segnalazioni potranno essere effettuate tramite il *form* consultabile al seguente indirizzo web:

- poloveronesi.whistlelink.com

POLO GIUSEPPE VERONESI ha altresì informato e formato tutto il personale dipendente ed apicale delle novità normative in tema di *Whistleblowing* ed ha spiegato il funzionamento e le modalità di segnalazione implementate.

2. ADDENDA PARTE GENERALE (SEZIONE 6.0 SISTEMA SANZIONATORIO)

6.1.8 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI CHE VIOLANO LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (SEGNALANTE) E PER I SOGGETTI CHE ABBIANO PRESENTATO UNA FALSA SEGNALAZIONE

L'art. 2 della L. 179/2017, che ha modificato l'art. 6 D.Lgs. 231/01, ha introdotto la procedura c.d. di *Whistleblowing*, che prevede la possibilità per i soggetti indicati all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 ed in particolare per i dipendenti e collaboratori dell'Ente, di riferire in forma riservata una possibile violazione delle procedure previste Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. 231/01 e/o la commissione di un illecito commesso a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

Recentemente, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. n. 24 dd. 10 marzo 2023 l'Italia ha recepito la "direttiva whistleblowing" (Dir. UE n. 2019/1937), riordinando la normativa ed estendendone l'ambito applicativo.

POLO GIUSEPPE VERONESI ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni che permette a tutti i dipendenti ed apicali di segnalare eventuali «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».

Tutela del whistleblower

Al fine di rimuovere il timore che il segnalante possa subire conseguenze negative in seguito alla segnalazione Polo Veronesi a tutela del segnalante prevede le seguenti regole:

- Garantisce che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

- Garantisce che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- 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.
- È stabilito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; a titolo esemplificativo, si intendono ritorsivi:
 - 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, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i) 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;
 - l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - m) 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;
 - n) 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;
 - o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all' ANAC che informa immediatamente l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
- 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. È 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.

I soggetti che potranno in essere condotte in violazione alle suddette regole poste a tutela del segnalante potranno essere assoggettati alle sanzioni previste nel presente codice disciplinare.

In caso di accertata violazione il tipo di sanzione da irrogarsi verrà stabilito all'esito del procedimento disciplinare tenuto conto, del grado di colpa e della gravità della violazione.

Sanzioni per falsa segnalazione

Il segnalante ha l'obbligo di verità. Egli infatti dovrà segnalare solo fatti corrispondenti al vero.

Gli autori di una falsa segnalazione, ma solo nell'ipotesi in cui venga accertato che il fatto è stato posto in essere con dolo o colpa grave, potranno essere assoggettati alle sanzioni previste nel presente codice disciplinare.

Il tipo di sanzione da irrogarsi verrà stabilito all'esito del procedimento disciplinare tenuto conto, del grado di colpa e della gravità della violazione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 D.lgs. n. 24/2023, i soggetti che si renderanno responsabili di false dichiarazioni, salvo il caso di condanna, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, potranno essere sanzionati dall'ANAC con una sanzione da € 500,00 ad € 2.500,00.

3. ADDENDA CODICE ETICO

2.13 SEGNALAZIONE DI INOSSERVANZE

L'art. 2 della L. 179/2017, che ha modificato l'art. 6 D.Lgs. 231/01, ha esteso al settore privato la disciplina del Whistleblowing, che prevede la possibilità per i soggetti indicati all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 ed in particolare per i dipendenti e collaboratori del Polo Veronesi, di riferire in forma riservata una possibile violazione delle procedure previste Modello Organizzativo e di Gestione ex D.lgs. 231/01 e/o la commissione di un illecito commesso a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

POLO GIUSEPPE VERONESI ha adottato un sistema di segnalazione e gestione delle segnalazioni; in particolare, le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso la compilazione del *form* presente nel sito:

- poloveronesi.whistlelink.com

Le segnalazioni saranno gestite unicamente dal soggetto specificatamente nominato dal POLO GIUSEPPE VERONESI.; nel caso di specie è stato nominato gestore delle segnalazioni il dott. Filippo Pataoner – membro dell’ODV del Polo.

POLO GIUSEPPE VERONESI garantisce chi effettua segnalazioni in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando loro la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge, così come meglio delineato nella specifica procedura e nel codice disciplinare.