

Procedura Whistleblowing

F.I.P.D.RAI

**FONDO PENSIONE INTEGRATIVO DI PREVIDENZA DEI DIRIGENTI DEL
GRUPPO RAI -RADIOTELEVISIONE ITALIANA SOCIETÀ PER AZIONI**

Iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP con il n. 1436

Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito di applicazione.....	3
3. Segnalante e oggetto della segnalazione	4
4. Canali di segnalazione	5
5. Canale di segnalazione interno e gestione della segnalazione	5
5.1. Canale di segnalazione interno	5
5.2. Gestione della segnalazione	6
6. Canale di segnalazione esterno gestito da ANAC.....	7
7. Divulgazione pubblica	7
8. Tutela del segnalante	7
9. Responsabilità del segnalante.....	9
10. Responsabilità di aggiornamento.....	9

1. Premessa

Con la Direttiva (UE) n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione di illeciti. L'istituto del Whistleblowing costituisce strumento di prevenzione degli illeciti e manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione). L'obiettivo della Direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower (o "informatori" nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità alle normative nazionali.

La Direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (nel seguito anche "Decreto") è il provvedimento nazionale attuativo della Direttiva europea recante appunto *"Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

Tale Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower. In tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità previste dalla normativa.

Secondo le nuove regole del D.lgs. 24/2023, la protezione dei soggetti segnalanti viene garantita anche nel caso l'informazione riguardi la violazione di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'Ente Privato. Inoltre, prevede, oltre alla ordinaria facoltà in capo ai segnalanti di rivolgere segnalazioni attraverso canali interni all'organizzazione, anche la possibilità di rivolgere segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o, in via residuale, di effettuare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ovvero con ricorso all'Autorità giudiziaria o contabile.

2. Ambito di applicazione

Il Decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023.

La normativa in questione si applica alle Aziende, nonché a prescindere dal numero dei dipendenti ai soggetti che operano nell'ambito degli atti dell'Unione di cui agli allegati I.B e II del D.lgs. 24/2023 (tra cui i "Fondi pensione").

Questi ultimi devono adeguarsi a partire dal 17 dicembre 2023.

3. Segnalante e oggetto della segnalazione

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

È possibile effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Secondo il D.lgs. 24/2023, il whistleblower può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (le irregolarità nella gestione o organizzazione della attività non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili);
- 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 gli interessi finanziari dell'Unione;
- 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.

La segnalazione ha ad oggetto le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali ed europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, apprese nell'ambito del contesto lavorativo. Sono altresì oggetto di segnalazione anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Eventuali segnalazioni non riconducibili a tali casistiche non rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura¹. In particolare, si specifica che, non rientrano nel novero delle informazioni segnalabili le notizie palesemente infondate, le informazioni già di dominio pubblico nonché le indiscrezioni (c.d. voci di corridoio). La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori o altri colleghi.

I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal Decreto.

4. Canali di segnalazione

Si distinguono quattro canali di segnalazione:

1. canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
2. canale esterno gestito da ANAC;
3. divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

5. Canale di segnalazione interno e gestione della segnalazione

5.1. Canale di segnalazione interno

Il Decreto prevede che le segnalazioni possano essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta: analogica o con modalità informatiche;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale;
- ovvero, su richiesta del segnalante, attraverso incontri diretti con il gestore delle segnalazioni.

Il canale di segnalazione interna in uso presso il Fondo consente di effettuare segnalazioni mediante l'utilizzo della piattaforma informatica di segnalazione **accessibile tramite**

¹ Le disposizioni del Decreto non si applicano "alle 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".

apposito link, secondo le indicazioni presenti sul sito del Fondo **all'indirizzo web www.fipdrai.it**

La segnalazione può essere effettuata in forma anonima e deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi: - circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - descrizione del fatto; - nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile ad identificare gli/l'autori/e del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti; - eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

5.2. Gestione della segnalazione

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un soggetto esterno al Fondo (di seguito "Gestore del Canale" o "Gestore") cui è demandata la ricezione, la verifica e la gestione della segnalazione, che può essere presentata con le seguenti modalità:

- segnalazioni in forma scritta, eventualmente anonime, mediante l'utilizzo della piattaforma di segnalazione accessibile tramite il link menzionato precedentemente. Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite piattaforma informatica;
- segnalazioni in forma orale, eventualmente anonime, mediante l'utilizzo della stessa piattaforma sopra menzionata, accessibile tramite il link menzionato precedentemente, scegliendo "Desidero segnalare in forma orale");
- ovvero, mediante un incontro diretto (da svolgersi anche in modalità online), fissato entro un termine ragionevole, su esplicita richiesta della persona segnalante tramite il link menzionato precedentemente.

Il Gestore del Canale verifica la fondatezza della segnalazione, svolgendo le attività ritenute opportune nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel dettaglio, in caso di segnalazioni, il Gestore del Canale è tenuto a:

- a) rilasciare alla persona segnalante **avviso di ricevimento** della segnalazione **entro sette** giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire **riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento** o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, comunicando i soggetti e le modalità di risoluzione definitiva della segnalazione, nonché le risultanze degli esiti e delle valutazioni condotte dai soggetti deputati agli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela del Fondo.

In particolare il Gestore del Canale, al fine di fornire riscontro alla segnalazione, provvede a:

- valutare l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing;

- avviare e svolgere l'istruttoria, volta ad effettuare una verifica ed analisi del contenuto della segnalazione;
- qualora ad esito dell'istruttoria siano stati ravvisati elementi di manifesta infondatezza, disporre l'archiviazione con adeguata motivazione;
- qualora ad esito dell'istruttoria la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione riscontrata, si provvederà:
 - a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi collegiali e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela del Fondo;
 - a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente.

6. Canale di segnalazione esterno gestito da ANAC

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- 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 richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7. Divulgazione pubblica

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

8. Tutela del segnalante

Il soggetto che, in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di "misure

discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

Il Fondo e il gestore esterno del canale devono garantire l’anonimato del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione e si riservano il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni. La riservatezza della segnalazione sarà garantita fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative). Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l’intera fase di gestione della stessa. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, l’identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, che deve essere reso o acquisito in forma scritta. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al Fondo, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Nello specifico si riporta quanto segue:

- l’identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l’identificazione del segnalante;
- la segnalazione è sottratta all’accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- 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 della persona segnalante;
- la gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete esclusivamente ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica e dell’Ispettorato nazionale del lavoro;
- la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all’Autorità giudiziaria;
- ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione;
- una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l’onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione;
- trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l’assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

9. Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

10. Responsabilità di aggiornamento

Per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle best practices emergenti, la presente procedura è sottoposta a revisione periodica.