

WHISTLEBLOWING

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. 24/2023 “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 ha introdotto il meccanismo del whistleblowing considerato fondamentale al fine di garantire la trasparenza e l'integrità all'interno degli enti, sia pubblici che privati.

Il whistleblowing (letteralmente "soffiare nel fischietto") è uno strumento che consente di segnalare, in modo riservato e tutelato, comportamenti illeciti di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo. Tali comportamenti possono includere, tra gli altri, frodi, corruzione, abuso di potere, violazioni normative, rischi per la salute e la sicurezza, danni all’ambiente o qualsiasi altra condotta scorretta che possa compromettere l’integrità dell’organizzazione. La segnalazione può riguardare soggetti interni o esterni all’ente ed è effettuata da un individuo (detto segnalante) che ne è venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

La Federazione Italiana Tennis e Padel, in ottemperanza al D. Lgs. 24/2023, alle indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e alla Guida Operativa di Confindustria, ha adottato canali ad hoc per le segnalazioni ed ha affidato la gestione degli stessi al Comitato Segnalazioni (di seguito anche solo il “Comitato”).

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 e violazioni del Codice Etico;
- illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell’Allegato 1 al Decreto “Whistleblowing” e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Le disposizioni normative contenute nell’Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto devono naturalmente essere adeguate al variare della normativa stessa¹;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’UE (es. frodi, corruzione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell’UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive – che contravvengono alla tutela della libera concorrenza - quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea.

¹ In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza 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.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (es. occultamento o distruzione di prove). Le segnalazioni devono trattare comportamenti, atti od omissioni il cui segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, comprendendo in quest'ultimo le informazioni acquisite anche nelle fasi di selezione o nelle fasi precontrattuali. In particolare, le segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere al Comitato Segnalazioni di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, tra cui:

- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto;
- l'indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato;
- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti, a meno che non si intenda effettuare una segnalazione anonima.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili;
- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi), fatte salve le violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico;
- violazioni già disciplinate dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto "Whistleblowing" ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto "Whistleblowing";
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea. Sono escluse quindi le segnalazioni che attengono agli appalti previsti agli artt. 15 e 24 delle direttive 2435 e 2536 del 2014 nonché all'art. 13 della direttiva del 2009/8137 e che sono esclusi anche dall'ambito di applicazione del Codice Appalti.

TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata attraverso i seguenti canali di segnalazione:

- ✉ casella di posta elettronica (canale non valido in caso si intendesse effettuare una segnalazione anonima): comitato.segnalazioni@fitp.it;
- ✉ incontro diretto presso la sede della Federazione con il Comitato Segnalazioni su esplicita richiesta del segnalante, tramite l'indirizzo e-mail di cui al punto precedente. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del segnalante, verrà documentato mediante registrazione

su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto degli obblighi di legge.

I dati personali, che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Comitato cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione e comunque per non più di cinque anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

GARANZIE E TUTELE

Sono riconosciute a favore del segnalante le seguenti tutele:

- obbligo di riservatezza della sua identità;
- divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di informazioni protette.

Non è possibile rinunciare ai mezzi di tutela previsti a meno che ciò non avvenga nelle sedi protette (dinanzi ad un giudice / organi di certificazione) nel tentativo di addivenire ad accordi di conciliazione e mediazione. Le tutele previste per i segnalanti, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante – sono estese anche a:

- **facilitatori**, persona fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (a titolo esemplificativo il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione, un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome (senza spendere la sigla sindacale);
- persone legate al segnalante da uno **stabile legame affettivo o di parentela** entro il quarto grado, che lavorino nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- **colleghi di lavoro del segnalante**, con il quale abbiano un rapporto abituale e corrente e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo;
- **enti di proprietà** – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante;
- **enti presso i quali il segnalante lavora.**

TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Il Comitato e tutto il personale delle società del Gruppo FITP coinvolto nella gestione delle segnalazioni

sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione e raccolta durante le attività di analisi ed istruttoria, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del segnalante.

Fatti salvi gli obblighi di legge, 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, a persone diverse da quelle coinvolte nella gestione del canale di segnalazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori con le medesime garanzie previste per il segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata, 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della società del Gruppo FITP di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

In ogni caso, la tutela del segnalante viene meno:

- nel caso di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave;
- nei casi in cui ciò rappresenti un obbligo di legge ovvero se l'Autorità Giudiziaria abbia accertato, in sede penale, una responsabilità per i reati di calunnia, diffamazione o altri reati commessi attraverso la segnalazione, ovvero una responsabilità civile;
- al fine di salvaguardare il diritto alla difesa della persona coinvolta, sia in sede giudiziale sia in sede di procedimento disciplinare, ma, in tal caso, solo previo consenso del segnalante.

In tali situazioni il segnalante viene informato, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di misure sanzionatorie e disciplinari da parte della società del Gruppo FITP.

DIVIETO E PROTEZIONI CONTRO LE RITORSIONI

Nei confronti di chi effettua una segnalazione è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La tutela contro le forme di ritorsione è riconosciuta al verificarsi delle seguenti condizioni:

- che il segnalante al momento della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione sia stata effettuata secondo la disciplina qui descritta.

Tra le ritorsioni si annoverano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado, mancata promozione, una valutazione della performance “ad arte” negativa;
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- reiterato rigetto di richieste (quali ad esempio: ferie, congedi, altro);
- revoca ingiustificata di incarichi;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie oppure ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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 futuro;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L’ANAC è l’autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite; pertanto, il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia può comunicarlo all’ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

In caso di ritorsioni accertate l’ANAC a sua volta informa l’Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di rispettiva competenza.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Esistono dei casi in cui il segnalante perde la protezione. La tutela non è garantita: i) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante, divulgatore per i reati di diffamazione o di calunnia o nei casi in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; ii) in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Per ulteriori dettagli sulle implicazioni riguardanti la responsabilità penale in caso di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave si rimanda al paragrafo 7.3 Tutela del segnalato e responsabilità del segnalante.

È applicabile, se pur tardivamente, la protezione del segnalante, denunciante o di chi effettua la divulgazione pubblica, per le ritorsioni subite, qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante o denunciante, non sia confermata nei successivi gradi di giudizio.

Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, concluso poi con archiviazione, non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante.

Ulteriore tutela riconosciuta al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla utilizzazione di informazioni che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative: i) di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); ii) di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); iii) di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); iv) di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.); v) di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; vi) di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; vii) di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

In questi casi il segnalante è tutelato se: i) al momento della segnalazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; ii) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni precedentemente descritte per beneficiare della tutela contro le ritorsioni. Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della segnalazione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Non è giustificato / tutelato il reperimento di informazioni in modo illecito (ad.es. accesso abusivo a un sistema informatico), resta ferma la responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante. Sarà viceversa non punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

TUTELA DEL SEGNALATO E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Di primaria importanza è anche la tutela del segnalato da eventuali abusi degli strumenti di segnalazione messi a disposizione dalle società del Gruppo FITP (e.g. segnalazioni infondate inviate con dolo o con colpa grave).

È assicurata, infatti, la riservatezza dell'identità del segnalato durante il processo di gestione della segnalazione e ciò lo tutela da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Viene dunque lasciata impregiudicata la responsabilità penale del segnalante nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite.

Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto segnalante / denunciante viene inoltre applicata una sanzione disciplinare.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra e alle Autorità competenti, nell'ambito di quanto oggetto delle segnalazioni, verrà effettuato, secondo l'art. 13 del D. Lgs. 24/2023 a norma del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196 e s.m.i..

Per le modalità di trattamento dei dati personali si rimanda, altresì, all'informativa resa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR e disponibile sul sito web della FITP.

SEGNALAZIONI ESTERNE E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il D.lgs. 24/2023 ha infine previsto la possibilità, al ricorrere di determinate condizioni previste dal testo di legge, di effettuare segnalazioni esterne tramite il canale istituito e gestito dall'ANAC, nonché di effettuare divulgazioni pubbliche tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite canale interno e la stessa non ha avuto seguito entro i termini previsti dalla normativa;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

È onere del segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni sopra elencate prima di procedere con l'effettuazione di una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal segnalante direttamente all'ANAC secondo le modalità e mediante gli appositi canali messi a disposizione dall'Autorità sul sito istituzionale raggiungibile al seguente *link*: www.anticorruzione.it.

Per quanto riguarda la divulgazione pubblica, invece, questa effettuata attraverso la stampa, ma anche social network e i nuovi canali di comunicazione (ad es. Facebook, Twitter, ecc).

Stante il mezzo potenzialmente lesivo per gli enti, per ricorrere a tale modalità deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse";
- in presenza di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.