

WHISTLEBLOWING

Segnalazioni di illeciti e tutela del dipendente



"Sistema interno di segnalazione delle violazioni" - (*Whistleblowing*).

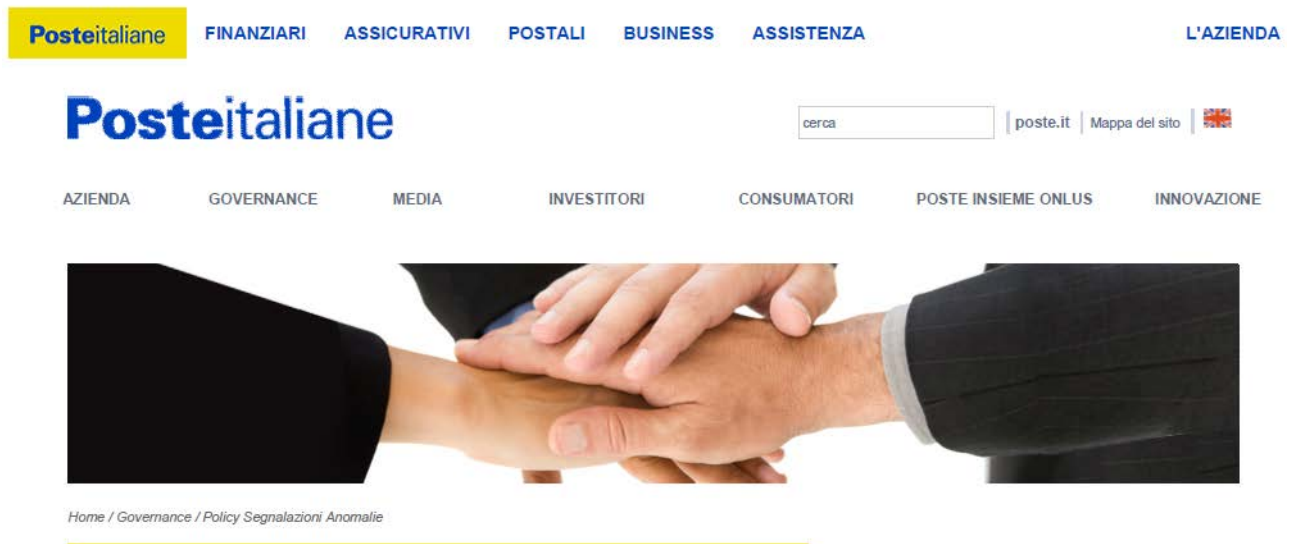
L'azienda ha disciplinato motu proprio un sistema interno di segnalazione delle violazioni. La lettura sindacale di tale iniziativa ci porta ad esplorarne gli aspetti positivi, pochi, e quelli negativi rispetto al caratteristico ruolo di rappresentanza che esercitiamo; oltre che alle possibili ricadute sfavorevoli sui cosiddetti "whistleblower"⁽¹⁾ sostanzialmente esposti a ritorsioni di varia natura.

Accedendo al sito di Poste, (percorso *Home / Governance / Policy Segnalazioni Anomalie*) ci si rende conto che le segnalazioni possono riguardare:


- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Poste Italiane S.p.A., ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, e/o dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, promotori finanziari e società del gruppo), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico patrimoniale e/o di immagine per l'Azienda.

L'istituto del Whistleblowing è caratteristico della lotta alla corruzione, agli abusi e allo sperpero di denaro pubblico; è stato adottato in azienda ma rischia di creare non poca confusione sul suo uso.

Della sua esistenza si è saputo attraverso una comunicazione di servizio, ma è mancata una vera e propria pubblicizzazione di questo strumento tanto che è lecito interrogarsi sulla volontà che venga effettivamente utilizzato; piuttosto che sulla opportunità di dotarsene in termini di immagine, ovvero di pedissequo ossequio alle norme nazionali e comunitarie⁽²⁾ in materia di adozione di sistemi di contrasto alla corruzione e ai comportamenti illeciti.



Posteitaliane FINANZIARI ASSICURATIVI POSTALI BUSINESS ASSISTENZA L'AZIENDA

Posteitaliane cerca | poste.it | Mappa del sito | 

AZIENDA GOVERNANCE MEDIA INVESTITORI CONSUMATORI POSTE INSIEME ONLUS INNOVAZIONE

Home / Governance / Policy Segnalazioni Anomalie

Sino alla istituzione di un tale procedimento di acquisizione delle segnalazioni, peraltro ancora quasi sconosciuto ai più, i rappresentanti dei lavoratori hanno svolto un ruolo importante di raccolta delle informazioni, di alert alla azienda, di segnalazione e denuncia di casi di violazione di norme e di comportamenti inopportuni se non addirittura illeciti o fraudolenti compiuti all'interno delle strutture aziendali.

Se nel nostro Paese non è assolutamente radicata la consuetudine, che in altri contesti ha fatto di questo tipo di segnalazioni dal basso parte fondamentale del valore dell'impresa e parte cruciale della credibilità del proprio brand, la stessa azienda Poste sembra essere impreparata ad usare tale strumento.

Basti pensare all'affaire certificazione degli scorsi anni.

Alla lunga inchiesta, condotta da alcuni giornalisti che hanno intrapreso una vera e propria battaglia per smascherare i falsi e truffaldini sistemi di certificazione interna per le consegne della posta, che hanno fruttato al gruppo qualcosa come 260 milioni di euro, non è seguita una risposta pubblica ufficiale di Poste in relazione all'indagine amministrativa interna e ai provvedimenti che ne sono stati scaturiti, né il Mise (ministero dello Sviluppo economico, ndr) controparte pubblica, firmataria del contratto di servizio universale e che dà i soldi, è mai andato in Parlamento a rispondere sulla questione.

Anzi, gli stessi giornalisti hanno avuto modo di affermare che i dipendenti interni che hanno collaborato con le loro interviste anonime a questa battaglia siano stati sottoposti a reazioni dure da parte dell'impresa.

Le prime domande che possiamo porci sono: "ma questo sistema deve essere considerato di esclusivo controllo e gestione aziendale? Possiamo non interrogarci rispetto alla possibilità di trovare spazi per entrare\partecipare in tale processo?"

Avendo a riferimento: la Premessa del CCNL gli articoli 1, 5 e 54, la Premessa del Capitolo IV e art 62 del contratto di lavoro⁽³⁾; oltre che gli ulteriori contenuti citati fra le fonti nelle linee guida aziendali che illustrano il processo di whistlerblowing, sembrano esistere spazi per realizzare partecipazione, magari attraverso un ente bilaterale, del sindacato al sistema interno di segnalazione delle violazioni.

Tale possibilità viene avvalorata - diventando quasi una necessità - alla luce della mancanza di un comitato/autorità, preposto alla raccolta/valutazione delle segnalazioni, indipendente o meglio ancora esterno alla azienda.

In Poste Italiane il Comitato di Valutazione delle Segnalazioni, è interfunzionale e costituito da un rappresentante per ciascuna delle seguenti funzioni aziendali: CI, RURES/TA, ALS, RURES/RUO e BP (*quest'ultimo solo per le segnalazioni di propria competenza*).

Qualche dato su cui riflettere, potrebbe arrivare in questi primi mesi dell'anno, grazie alla attesa pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito internet di una prima relazione annuale, che costituisce parte integrante della reportistica sulla valutazione di idoneità del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi (SCIGR).

Tale relazione è previsto che venga presentata esclusivamente al Collegio Sindacale e sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il punto debole dell'istituto, così come accolto nell'ordinamento italiano, oggi è costituito dalla situazione di svantaggio in cui si trova il whistleblower.

Anche se, a onor del vero, grazie alla approvazione della recente legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "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" si sia tentato di rafforzare le tutele del dipendente che si trova nella condizione di "segnalatore".

Il dettato legislativo (art. 2) estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

La disposizione dunque modifica l'articolo 6 del Dlgs 231 del 2001 sulla "Responsabilità amministrativa degli enti", con riguardo ai modelli di organizzazione e di gestione dell'ente idonei a prevenire reati. In particolare, sono aggiunti all'articolo 6 tre nuovi commi.

Il comma 2-bis, relativo ai requisiti dei modelli di organizzazione e gestione dell'ente prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Inoltre si chiarisce che le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti".

I modelli di organizzazione devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Si è anche previsto l'obbligo di sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Spesso egli deve affrontare, oltre al discredito interno, anche misure di discriminazione inflitte dai superiori, senza che sia stata individuata con certezza l'autorità che deve verificare la legalità e la regolarità dei procedimenti disciplinari che derivano da una segnalazione.

La condizione di debolezza del *whistleblower* è anche psicologica e meriterebbe supporto sin dal momento in cui egli incomincia a valutare l'opportunità di segnalare a quando gli effetti della segnalazione si manifestano, passando per la stessa presentazione della segnalazione.

In altri ordinamenti vi sono strumenti "di accompagnamento" che spiegano al segnalante se si possa segnalare (ovvero se il fatto rientri nell'ambito di applicazione della norma), come scrivere la segnalazione, come accompagnarla con la opportuna documentazione utile a dare concretezza e consistenza ai fatti che si segnalano, come difendersi da trattamenti di *retaliation*⁽⁴⁾.

Sono ben evidenti le lacune che presenta in tal senso lo strumento realizzato da parte aziendale: basta leggere le poche righe che troviamo in proposito sul sito aziendale e presentano lo strumento messo a disposizione, o nelle linee guida predisposte e approvate da Poste.

Riepilogando, al momento nonostante le nuove norme appena introdotte, permane una "forte esposizione" del lavoratore di Poste che decida di utilizzare il "Sistema interno di segnalazione delle violazioni".

Esposizione che cresce, in particolare, quando le segnalazioni non si riferiscano a fatti palesemente illeciti e dimostrabili.

Il rapporto fra imprenditore e lavoratore dipendente non è assolutamente paritario e il rischio di rimanere incastrati fra i combinati disposti di norme antagoniste è alto come la possibilità che si producano pericolosi effetti boomerang.

Sarebbe quindi auspicabile che i lavoratori si rivolgano ai loro rappresentanti! che, finora, hanno svolto egregiamente quel ruolo preparatorio alla denuncia e alla emersione di comportamenti deprecabili anche se al limite dell'illecito e/o dell'illegittimo.

Denunciare quello che non va nelle amministrazioni pubbliche come nelle aziende private può essere ancora estremamente costoso sotto il profilo personale; lasciando ferito il dipendente convinto di poter lasciare esprimere liberamente il proprio senso civico o il proprio senso di appartenenza.

Nonostante la legge tenti di frenare le possibili pesanti ritorsioni, restano in agguato dietro l'angolo altri rischi per il dipendente e la sua stessa persona: in poco tempo potrebbe ritrovarsi ad essere considerato da eroe a delatore.

Concludendo e tornando ad una lettura in chiave sindacale del fenomeno la debolezza del dipendente e la possibilità di individuare nuove tutele, bastano già a giustificare il tentativo di aprire una negoziazione ed un confronto sulla materia:

- *sia con riferimento al codice disciplinare ed alla sua applicazione.* Ricevuta una segnalazione non è escluso che qualche zelante dirigente possa ritenere oltrepassato - tanto per fare un esempio - il sottile limite fra il tempo necessario a maturare la necessità di segnalare un fatto illecito e la tolleranza silenziosa/omertosa dello stesso?
- *sia con riferimento allo stress da lavoro correlato.* E' forse peregrina l'idea che oltre alle responsabilità, anche la condizione di essere oggetto di una possibile denuncia anonima non sia una fonte di stress da cui proteggere il lavoratore?



LEGGE 30 novembre 2017, n. 179

Vigente al: 29-12-2017

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. (17G00193)
([GU n.291 del 14-12-2017](#))

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno
approvato; IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti

1. L'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrita' della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorita' giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non puo' essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attivita' e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identita' del segnalante non puo' essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identita' del segnalante e' coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identita' del segnalante non puo' 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'identita' del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identita'.

4. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalita' anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identita' del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilita', l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attivita' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entita' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

Art. 2

Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrita' 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'identita' del segnalante nelle attivita' di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalita' informatiche, la riservatezza dell'identita' del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonche' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis puo' essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonche' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' 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.».

Art. 3

Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrita' delle amministrazioni, pubbliche e private, nonche' alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalita' eccedenti rispetto alle finalita' dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.






La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 30 novembre 2017 MATTARELLA

Gentiloni Silveri, Presidente del Consiglio dei ministri

Visto, il Guardasigilli: Orlando

I punti chiave

	PUBBLICO	PRIVATO
LA SEGNALAZIONE 	<p>Il dipendente pubblico (a questi sono parificati anche i dipendenti dei fornitori) può denunciare alla magistratura, al responsabile della prevenzione della corruzione, all'Autorità nazionale anticorruzione, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per effetto del proprio rapporto di lavoro. Caduta la necessità della buona fede, è conservato l'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione</p>	<p>Il lavoratore impiegato in un'impresa privata, a tutela dell'integrità dell'ente, può effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Le condotte tuttavia devono essere rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Possono anche essere segnalate violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui il lavoratore è venuto a conoscenza per le funzioni svolte;</p>
IL DIVIETO 	<p>Il lavoratore non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per effetto della segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata sempre all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative</p>	<p>È espressamente introdotto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Le misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo</p>
L'ANONIMATO 	<p>Nell'ambito del procedimento penale, l'identità è coperta dal segreto nei limiti previsti dal codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti ulteriori rispetto alla segnalazione</p>	<p>La legge interviene sul decreto 231 del 2001, prevedendo che i modelli organizzativi devono prevedere canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; inoltre dovrà essere introdotto almeno un canale alternativo di segnalazione tale da garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante</p>
LE SANZIONI 	<p>Se viene accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'Anac, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Anac applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'eventuale licenziamento è nullo e il lavoratore va reintegrato. Al datore di lavoro il compito di spiegare la legittimità della misura</p>	<p>Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono poi nulli il cambiamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, dimostrare la legittimità</p>
LE GARANZIE 	<p>Le tutele complessive predisposte dalla legge approvata ieri non sono però garantite nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia oppure la sua responsabilità civile, sempre per lo stesso titolo, ma soltanto nei casi di dolo o colpa grave</p>	<p>Anche su questo punto, a fare da bussola sono i modelli organizzativi adottati sulla base del decreto 231. Già è stabilito che nei modelli siano previste adeguate misure sanzionatorie per la mancata osservanza, ora si stabilisce che nel sistema disciplinare ci deve essere un bilanciamento: a sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante si affiancano misure contro chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate</p>

Note:

(1) *Colui che soffia nel fischietto, che spiffera! Il termine include di tutto:* dall'impiegato del piccolo municipio che assiste a piccole e grandi corruzioni all'infermiere o al medico che scopre gravi illeciti nel suo ospedale, dal bancario di provincia che conosce le storie di usura ed evasione fiscale dietro ai movimenti di denaro del suo istituto, fino all'analista dell'intelligence Usa, Chelsea Manning, che ha passato a WikiLeaks centinaia di migliaia di documenti segreti sul vero volto delle guerre in Afghanistan e in Iraq, o al contractor Edward Snowden, che ha rivelato i piani di sorveglianza di massa della più potente agenzia d'intelligence del mondo: l'americana Nsa.

(2) *Le principali fonti normative di riferimento sono rappresentate da:*

- ▣ R.D. 19 ottobre 1930, n. 1938 – Codice Penale
- ▣ D.P.R. 22 settembre 1998, n. 447 – Codice di procedura penale
- ▣ D.Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" del 08/06/2011 e successive modifiche e integrazioni
- ▣ D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali – e successive modifiche e/o integrazioni
- ▣ Segnalazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali al Parlamento e al Governo sull'individuazione, mediante sistemi di segnalazione, degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale - 10 dicembre 2009 v. dco. Web n.1693019
- ▣ Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Directive– CRD IV)
- ▣ Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n.72
- ▣ Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n.385 - Testo Unico Bancario
- ▣ Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58 - Testo Unico Finanza
- ▣ Circolare Banca d'Italia n.285/2013 – "Disposizioni di Vigilanza per le banche", con riferimento alle attività afferenti il Patrimonio BancoPosta
- ▣ Codice di Autodisciplina delle società quotate (ultimo aggiornamento del 9 Luglio 2015)
- ▣ LEGGE 30 novembre 2017, n. 179

Mentre i principali documenti interni di riferimento sono:

- ▣ Modello Organizzativo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231
- ▣ Linee Guida "segnalazioni e Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza 231 di Poste Italiane
- ▣ Compendio dei poteri di Poste Italiane
- ▣ CCNL di Poste Italiane
- ▣ Codice Etico del Gruppo Poste Italiane
- ▣ Codice di comportamento fornitori e partner del Gruppo Poste Italiane
- ▣ Codice Deontologico di Autodisciplina dei Promotori Finanziari
- ▣ Accordi con OO.SS
- ▣ Linea Guida - Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi (SCIGR)
- ▣ Linea Guida per la definizione del Risk Appetite Framework e la valutazione delle Operazioni di Maggior Rilievo per il patrimonio BancoPosta
- ▣ Linea Guida per la definizione ed il monitoraggio del "Risk Appetite Framework" del Gruppo Poste Italiane
- ▣ Regolamento interno di funzionamento del Comitato Valutazione Segnalazioni (CVS) di Poste Italiane S.p.A, vigente
- ▣ Procedura "Gestione delle segnalazioni delle violazioni (whistleblowing)" , vigente.

(3)

PREMESSA(...)

Le Parti stipulanti, inoltre, assumono quali valori fondanti:(...)

- la rilevanza di un sistema di Relazioni Industriali che sia caratterizzato dalla valorizzazione dei livelli decentrati, al fine di individuare soluzioni condivise che siano tempestive, efficaci e responsabili, anche attraverso la crescita ed il miglioramento della qualità dei rapporti tra le parti; (...)

- lo sviluppo delle risorse umane da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità;

Art. 1**Sistema di Relazioni Industriali**

(...) Nell'ambito del predetto sistema, tale articolazione viene orientata alla creazione di condizioni tali da favorire la crescita della professionalità e la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa, riguardanti in particolare i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi, di mercato e del lavoro, in una logica di efficienza e competitività internazionale.

Art. 5**Partecipazione**

Le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di individuare, nel Gruppo Poste Italiane, un sistema coerente di organismi partecipativi a composizione mista Azienda e Organizzazioni Sindacali ed assumono la partecipazione, ai diversi livelli e nei diversi luoghi del sistema delle Relazioni Industriali, quale metodo per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima interno.

Obiettivo dei suddetti organismi è quello di favorire un proficuo scambio di opinioni, in sedi non negoziali, tra i rappresentanti aziendali e quelli dei lavoratori, sia per agevolare una consapevole partecipazione degli stessi ai processi di cambiamento che intervengono a livello nazionale ed internazionale, sia nella consapevolezza che l'integrazione e la collaborazione tra le Parti sviluppino livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

Art 54**Codice Disciplinare**

II. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:

d) per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;

IV. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:

i) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale;

V. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

d) per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;

Capitolo IV**POLITICHE SOCIALI, FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI LAVORATORI****Premessa**

(...) In tale contesto il riconoscimento del merito deve ispirarsi a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione.

Art. 62**Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori**

IV. Allo scopo di prevenire e rimuovere ogni comportamento teso a discriminare il lavoratore nel proprio "status" e nella dignità ed integrità della persona, con particolare attenzione alle situazioni di disagio provocate al lavoratore dall'ambiente di lavoro che possano pregiudicarne la personalità morale e l'equilibrio psicologico, in coerenza con le linee guida definite nel Protocollo d'Intesa sulla Responsabilità Sociale, le Parti si impegnano in particolare a:

(...)

Nel quadro del sistema di partecipazione definito all'art. 5 del presente CCNL, le azioni di cui al comma che precede verranno definite anche nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità, dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, nonché dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

 **Ritorsione**

BIBLIOGRAFIA e SITOGRAFIA

http://www.posteitaliane.it/it/governance/policy_segnaIazioni_anomalie.shtml

Transparency_Guida_WHISTLEBLOWING

http://www.repubblica.it/tecnologia/2016/10/04/news/whistleblower_legge_whistleblowing_corruzione_franzoso_voci_di_giustizia_tra_nsparency-149090312/

http://espresso.repubblica.it/attualita/2016/08/29/news/whistleblowing-che-fine-ha-fatto-la-legge-e-bloccata-1.281340?refresh_ce

http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower/_presentPrimoMonitoraggi_oNaz

Poste_Sistema-interno-segnalazione-violazioni-11-10-16

Poste_Informativa_dati_personali_art13DLgs196_2003

<http://www.linkiesta.it/it/article/2016/03/12/oscar-giannino-denunciare-i-capi-che-rubano-e-una-cosa-da-liberali/29596/>

