

FAQ - Whistleblowing

Cosa si intende per whistleblowing?

Il whistleblowing è la segnalazione di atti e omissioni vietati dalla legge di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (ad es. reati penali, corruzione ...).

Chi può fare una segnalazione (segnalante)?

I segnalanti sono persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Questi possono essere ad es.:

- dipendenti di Eurac Research: lavoratori subordinati a prescindere dal loro contratto di lavoro, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Eurac Research, collaboratori, ex dipendenti e dipendenti il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato ovvero candidati per i quali la fase di assunzione è ancora in corso, tirocinanti retribuiti/non retribuiti;
- membri degli organi amministrativi (anche membri senza funzione di direzione) e persone che ricoprono posizioni di vertice;
- volontari;
- personale di fornitori, appaltatori, subappaltatori o altri fornitori di servizi.

Chi riceve la segnalazione?

La segnalazione viene inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche RPCT). In caso di conflitto di interessi o in caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, la segnalazione interna viene fatta direttamente al Presidente di Eurac Research.

Se la segnalazione viene fatta a una persona diversa dal RPCT (o dal suo sostituto nei casi previsti), essa deve inoltrare la segnalazione entro sette giorni al RPCT e informare il segnalante della trasmissione.

Quali violazioni possono essere segnalate?

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le violazioni (atti o omissioni) di cui i segnalanti sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, purché riguardino il personale e/o l'ambito di attività di Eurac Research e rientrino nelle aree individuate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e nel D.G.R. n. 24 del 10 marzo 2023, quali ad es.:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. del 8 giugno 2001, n. 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito degli atti dell'UE relativi ai specifici 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, radio protezione 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 o che comportano danni patrimoniali;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato (ad es. De Minimis);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

Possono essere segnalati anche casi di corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere, nomine illegittime, procedure di appalto illegittime, conflitto di interesse e mancata attuazione della disciplina anticorruzione.

La segnalazione deve essere fatta nell'interesse pubblico e deve necessariamente mirare a garantire l'integrità di Eurac Research e non soddisfare gli interessi personali del segnalante.

Quali canali di segnalazione esistono?

Canali interni di Eurac Research

Al fine di agevolare la segnalazione di violazioni in ambito di whistleblowing e di garantire la tutela del segnalante, Eurac Research ha predisposto un canale interno telematico. La segnalazione tramite il canale telematico avviene attraverso il sito web- Amministrazione trasparente - Whistleblowing di Eurac Research. L'intera procedura di segnalazione, i dati e i documenti caricati sulla piattaforma vengono automaticamente criptati. La procedura prevede le seguenti fasi:

- il segnalante crea la segnalazione compilando l'apposito questionario;
- una volta presentata la segnalazione, il segnalante riceve un codice identificativo tramite il sistema che può essere utilizzato per ulteriori accessi, ad esempio per verificare lo stato della segnalazione, per comunicare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o per presentare eventuali documenti aggiuntivi;
- la segnalazione e gli eventuali documenti allegati vengono automaticamente criptati ed inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Chi preferisce un colloquio personale con il RPCT può farne richiesta tramite il canale telematico. Il responsabile verbalizza, previo consenso del segnalante, il colloquio. Il segnalante può rivedere e correggere la registrazione e confermarla con la propria firma.

Entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, il RPCT dà un riscontro al segnalante.

Canali esterni

La segnalazione attraverso i canali interni è preferibile, a meno che il segnalante non abbia ragionevoli motivi per ritenere che:

- la segnalazione non avrebbe un riscontro efficace attraverso i canali interni; oppure
- la segnalazione stessa possa comportare un rischio di ritorsione; oppure
- la violazione rappresenti un pericolo imminente o palese (anche per l'interesse pubblico).

In questo caso, i segnalanti possono fare la segnalazione all'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione).

Divulgazioni pubbliche

I segnalanti possono divulgare pubblicamente le informazioni sulle violazioni se:

- è stata fatta in precedenza una segnalazione interna e/o esterna a cui non è stato dato effettivo riscontro; oppure
- la violazione presenta un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, oppure
- la segnalazione non può avere efficace seguito, ad esempio nei casi in cui le prove possono essere occultate o distrutte, o se vi è il ragionevole timore che il destinatario della segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Quali misure di protezione sono previste?

Il segnalante che rende nota la propria identità o la cui identità viene successivamente accertata e che non è soggetto ad alcuna delle cause di esclusione di cui all'art. 7 gode delle seguenti misure di protezione:

- obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante;
- protezione contro le ritorsioni;
- divieto di misure discriminatorie;
- la segnalazione giustifica la violazione dell'obbligo di segreto ai sensi dell'art. 3 della legge n. 179/2017;
- non punibilità in relazione alla possibile violazioni della riservatezza, del diritto d'autore e della protezione dei dati ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Le ragioni che hanno spinto il segnalante a fare una segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

I segnalanti che sono venuti a conoscenza di atti illeciti nel corso del loro rapporto di lavoro e li hanno successivamente segnalati o denunciati non devono subire alcuna delle seguenti ritorsioni:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;

- retrocessione o mancata promozione;
- cambio di mansione, cambio di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla formazione;
- valutazione negativa delle prestazioni o rilascio di referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, comprese quelle pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie/bullismo o ostracismo;
- discriminazione o altro trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il dipendente avesse una ragionevole aspettativa di tale conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danno, compreso il danno alla reputazione, in particolare sui social media, o le perdite economiche o finanziarie;
- l'inclusione del segnalante in elenchi non autorizzati basati su un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare che l'informatore non sia più impiegato nel settore o nell'industria in questione;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per beni e servizi;
- la revoca di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a un accertamento psichiatrico o medico.

Gli atti che rientrano in una delle categorie precedenti sono nulli.

I segnalanti che hanno subito ritorsioni possono denunciare il fatto direttamente o tramite l'ANAC. L'ANAC informerà a sua volta l'Ispettorato del lavoro affinché possa adottare le misure di sua competenza.

Eurac Research ha l'onere di dimostrare che le misure adottate nei confronti dei segnalanti e percepite da questi ultimi come discriminatorie o punitive sono state adottate per motivi non legati alla presentazione della segnalazione. Le misure adottate da Eurac Research che abbiano carattere discriminatorio o ritorsivo sono nulle.

I segnalanti licenziati a seguito della segnalazione saranno reintegrati nel loro posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 20 maggio 1970) o dell'art. 2 del D.lgs. del 4 marzo 2015, n. 23.

Per quali tipi di segnalazione non si applicano le misure di protezione previste dalla legge?

Le misure di protezione non si applicano negli ambiti:

- contestazioni, reclami o richieste che siano esclusivamente riconducibili agli interessi personali del segnalante;
- segnalazioni di violazioni già disciplinate da norme imperative comunitarie o nazionali;
- segnalazioni di violazioni della sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti della difesa o della sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non siano coperti dalla pertinente legislazione secondaria dell'UE.

A chi si applicano le misure di protezione?

Le misure di protezione si applicano:

- ai segnalanti;
- ai facilitatori;
- alle persone che svolgono lo stesso lavoro del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da vincoli di parentela o di affinità fino al quarto grado;
- a colleghi che svolgono lo stesso lavoro del segnalante e con i quali il segnalante si rapporta abitualmente e in modo continuativo;
- agli enti per i quali i segnalanti lavorano (es. fornitori) e agli enti che operano nello stesso ambito di lavoro dei segnalanti.

Divieto di ritorsione. Quali misure sono considerate misure di ritorsione?

I segnalanti che sono venuti a conoscenza di atti illeciti nel corso del loro rapporto di lavoro e li hanno successivamente segnalati o denunciati non devono subire alcuna delle seguenti ritorsioni:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione o mancata promozione;
- cambio di mansione, cambio di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla formazione;
- valutazione negativa delle prestazioni o rilascio di referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, comprese quelle pecuniarie;
- coercizione, intimidazione, molestie/bullismo o ostracismo;
- discriminazione o altro trattamento sfavorevole;

- mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il dipendente avesse una ragionevole aspettativa di tale conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danno, compreso il danno alla reputazione, in particolare sui social media, o le perdite economiche o finanziarie;
- l'inclusione del segnalante in elenchi non autorizzati basati su un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare che l'informatore non sia più impiegato nel settore o nell'industria in questione;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per beni e servizi;
- la revoca di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a un accertamento psichiatrico o medico.

Per quanto tempo saranno conservate le segnalazioni e l'eventuale documentazione?

La segnalazione e la relativa documentazione vengono conservate per tutto il tempo necessario per la gestione della notifica. La segnalazione, assieme ai relativi documenti, verrà conservata per un massimo di dodici mesi sulla piattaforma.

In ogni caso, la notifica e la relativa documentazione non possono essere conservate per più di cinque anni dalla comunicazione del risultato della segnalazione.

I dati personali non utili per il trattamento della segnalazione e quelli raccolti inavvertitamente devono essere cancellati immediatamente.

Le segnalazioni anonime vanno prese in considerazione? È possibile effettuare una segnalazione in forma anonima?

Il canale interno di segnalazione consente ai segnalanti di effettuare segnalazioni in forma anonima e di comunicare in forma anonima con il responsabile del whistleblowing. Tuttavia, le misure di protezione hanno effetto solo se il segnalante può essere identificato nel corso della procedura di segnalazione.

Il ricevente della segnalazione vede chi ha fatto la segnalazione?

No, il responsabile del whistleblowing riceve la segnalazione in forma criptata. Tuttavia, il segnalante ha la possibilità di fornire informazioni personali all'interno della segnalazione telematica.

L'identità della persona che fornisce le informazioni può essere divulgata?

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante non sarà resa nota fino alla conclusione delle indagini preliminari (art. 329 cpp). Nell'ambito di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non deve essere rivelata fino al completamento della fase istruttoria. Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del

segnalante non può essere rivelata se la contestazione disciplinare si basa su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se le indagini derivano dalla segnalazione.

Se la contestazione si basa in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è essenziale per la difesa dell'incolpato, la segnalazione può essere divulgata esclusivamente per il procedimento disciplinare previo esplicito consenso del segnalante alla divulgazione della sua identità.

La segnalazione non è soggetta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

La segnalazione è altresì sottratta al generale diritto di accesso del cittadino previsto dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013.

L'identità del segnalante può essere rivelata dal RPCT solo in caso di specifica richiesta da parte dell'autorità giudiziaria.