

# Whistleblowing: come segnalare condotte irregolari o illecite

**Att.ne: le segnalazioni di seguito descritte sono riservate esclusivamente ai soggetti indicati alla sezione “Chi può effettuare segnalazioni”.**

## Cosa si intende per whistleblowing

Il whistleblowing è lo strumento che la legge mette a disposizione dei soggetti indicati alla sezione “Chi può effettuare segnalazioni” per segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti o irregolarità di cui gli stessi vengono a conoscenza nel contesto lavorativo.

In Italia, il whistleblowing è regolato dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 15/07/2023.

## Cosa può essere segnalato

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Chubb e violano normative nazionali o dell'Unione Europea, di cui il segnalante acquisisce informazioni nel contesto delle proprie attività lavorative o professionali, presenti o passate, vale a dire:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- 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.

Non sono invece oggetto di segnalazione le contestazioni o rivendicazioni di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate.

## **Chi può effettuare segnalazioni**

Lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, volontari e tirocinanti, candidati all'assunzione.

Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione della normativa.

## **Come effettuare le segnalazioni**

La segnalazione deve essere effettuata utilizzando uno dei canali di segnalazione previsti dalla normativa, vale a dire:

1. il canale di segnalazione interno all'azienda;
2. il canale di segnalazione esterno attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
3. la divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
4. la denuncia all'Autorità giudiziaria.

I segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo se ricorrono determinate condizioni, possono rivolgersi ad ANAC (o IVASS per il settore assicurativo) o effettuare una divulgazione pubblica.

## **Il canale interno di segnalazione**

Chubb riconosce l'importanza di avere meccanismi efficaci per la segnalazione degli illeciti e mette a disposizione diverse modalità con cui effettuare una segnalazione. I segnalanti possono infatti:

- rivolgersi, di persona o per telefono, al proprio manager di riferimento o a un altro membro senior del personale, oppure alle Risorse Umane, alla Compliance, all'Ufficio Legale o all'Internal Audit; oppure
- utilizzare Chubb Ethics Helpline, operativo 24 ore su 24 7 giorni su 7, accessibile tramite:
  - portale web: [chubb.ethicspoint.com](http://chubb.ethicspoint.com)
  - numero verde: 800 959 185

Dopo avere ricevuto la segnalazione, rilasceremo un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni. Organizzeremo al più presto un incontro con il segnalante per discutere della segnalazione e delle modalità con cui ci proponiamo di affrontare la questione. Il segnalante potrà farsi accompagnare da un collega, il quale sarà tenuto a rispettare la riservatezza della segnalazione e di ogni indagine successiva.

Effettueremo una valutazione iniziale per definire il perimetro d'indagine e potremo chiedere al segnalante di partecipare a riunioni supplementari al fine di fornire ulteriori informazioni. In alcuni casi, potremo incaricare un ispettore o altri soggetti con esperienza nella materia oggetto della segnalazione. Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione forniremo al segnalante un riscontro della segnalazione. Sebbene non sempre potremo comunicargli tutti i dettagli sull'esito per motivi di riservatezza, gli forniremo un'accurata sintesi.

## Segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche: presupposti e procedura

1. **Canale esterno:** i segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo se:
  - il canale di segnalazione interna non è attivo o, se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge; oppure
  - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; oppure
  - 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; oppure
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.Le segnalazioni esterne sono effettuate nelle forme e con le modalità indicate da ANAC, al cui sito si rimanda per la consultazione delle istruzioni per l'invio delle segnalazioni.
2. **Divulgazione Pubblica:** la persona segnalante che effettua una segnalazione pubblica gode della protezione prevista dalla legge per le segnalazioni interne ed esterne se al momento della divulgazione pubblica:
  - 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; oppure
  - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; oppure
  - 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.

## La protezione legale per il segnalante

La persona segnalante gode delle tutele previste dalla legge:

- **Protezione della riservatezza delle persone segnalanti e segnalate:**
  - l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. L'obbligo di riservatezza riguarda non solo il nominativo della persona segnalante, ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si

possa ricavare, anche indirettamente, l'identità delle persone coinvolte, comprese le persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati;

- la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.
- **Rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali:**
  - il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere effettuato nel rispetto dei principi nazionali ed europei in materia di protezione di dati personali, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà delle persone coinvolte e fornendo informazioni idonee alle persone segnalanti e segnalate;
  - le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione, comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali.
- **Divieto di ritorsione:**
  - le persone segnalanti non possono subire alcun atto di ritorsione, anche solo tentato o minacciato, per aver effettuato la segnalazione. Se il segnalante prova di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di avere 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.

Sono esempi di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le tutele previste dalla legge non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.