ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

La convivenza dell'ODV231 nel sistema dei controlli interni

I SISTEMI INTERNI DI GESTIONE DI SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI (*WHISTLEBLOWING*)

Avv. Iole Anna Savini

4 dicembre 2018

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lo strumento del *whistleblowing* prima della L. 179/2017

Il *whistleblowing*

Il ***whistleblowing*** è uno strumento di matrice anglosassone finalizzato alla prevenzione di comportamenti illeciti (prevalentemente fenomeni corruttivi) commessi all'interno delle società, pubbliche e private.

Il ***whistleblower*** è il lavoratore che nel contesto della propria attività lavorativa rileva una possibile frode, un pericolo, o altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'ente e per questo decide di segnalarla.

AFRICMIL Frowns at Victimisation of Whistleblowers in Nigeria

by PRNigeria - Posted: 8 hours ago

LAW

'Corrupt and elusive' lawyers hampering whistleblowing protections

By Max Walters | 8 June 2018

Senator Grassley Reminds FBI Agents of Their Whistleblower Rights

By Ben Kostyack on May 25, 2018

Middle East June 12 2018

Several GCC countries recently published ne
private sector's general attitude towards whi
what this means for employers in the Middle

The concept of "whistleblowing", in which ar
a company (or individuals within it), has bee

In the GCC, a whistleblower is usually directe
have an obligation to report a crime, or the be
someone other than the police can lead to act
making an allegation against someone which
or contempt, can itself be a crime of defamation.

In addition, in proving the wrongdoing, the whistleblower may disclose confidential
can be a criminal offence) or seek to record or transmit a conversation without the knowledge of the other party (which can also be a criminal offence).

However, recent laws and circulars published in the UAE, KSA and Qatar indicate that this approach is changing, and individuals are being encouraged to whistleblow to the appropriate authorities on financial impropriety or corrupt practices.

Australia | June 11 2018

Proposed whistleblowing legislation (*Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections Bill 2017*) is due to commence on 1 July 2018. The new laws, which are currently before the Senate, propose a number of significant changes which could have far reaching impacts on corporations.

The overarching objective of the new whistleblowing regime is to protect whistleblowers and provide support for good governance in business and government. This is increasingly becoming a public priority, particularly in light of the recent fallout from the Royal Commission into Misconduct in the Banking, Superannuation and Financial Services Industry

M I L A N O

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Il *whistleblowing*

In Italia il *whistleblowing* ha incontrato forti resistenze ed era regolato in modo disorganico fino alla L. **179/2017, in vigore dal 29.12.2017**.

Transparency International, chapter italiano, ha iniziato a trattare il tema nel 2009 quando ancora il termine era pressoché sconosciuto e utilizzato solamente in ambito accademico con riferimento ad alcune buone pratiche presenti negli Stati Uniti e in *UK*.

Il *whistleblowing* prima della L. 179/2017

Fino all'approvazione della normativa attuale, la scarna disciplina sul tema presentava **grandi differenze tra il settore pubblico e quello privato** anche sotto il profilo normativo:

- l'art. 361 c.p. «*omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale*» impone sanzioni per il pubblico ufficiale che non denuncia reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma tale norma è scarsamente applicata.
- la Legge 190/2012 ha introdotto l'art. 54-*bis* nel D.lgs. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego) che disciplina la «*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*». Non erano tuttavia previsti metodi efficaci di protezione del segnalante.

Il *whistleblowing* prima della L. 179/2017

Piattaforma WB

Nel gennaio 2015, il Comune di Milano ha attivato una piattaforma *online* per la raccolta delle segnalazioni dei propri dipendenti che garantisce, attraverso l'impiego di sofisticati sistemi informativi, la tutela dell'identità del segnalante e la riservatezza delle informazioni raccolte.

Legalità

Attiva da oggi la piattaforma "whistleblowing" per le segnalazioni on-line di illeciti

ARCHIVIATO

Milano tra i primi comuni in Italia ad avviare questa iniziativa con Transparency International e Avviso pubblico. Iniziata anche la formazione di 5 mila dipendenti

Milano, 19 gennaio 2015 – Il Comune di Milano è sempre più in prima linea nelle attività di contrasto e prevenzione dei fenomeni di corruzione, a tutela dell'etica e della legalità nella pubblica Amministrazione e dell'interesse dei cittadini. Palazzo Marino ha attivato da oggi la piattaforma informatica dedicata al "whistleblowing", ossia alla possibilità per i dipendenti comunali di segnalare on line, con garanzia di anonimato, un illecito, un'illegalità o un'irregolarità lesivi dell'interesse pubblico.

L'attivazione della piattaforma "whistleblowing" in un'apposita sezione della intranet comunale è un ulteriore tassello del Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Milano, approvato dalla Giunta il 31 gennaio 2014 su proposta del Segretario generale in qualità di responsabile anticorruzione e trasparenza del Comune. La segnalazione, effettuata in buona fede, deve essere circostanziata, pena la decadenza della segnalazione stessa, e deve riguardare comportamenti che possano arrecare un pregiudizio patrimoniale e un danno di immagine all'ente che eroga servizi alla città e ai cittadini.

01 febbraio 2017 R.it

'Timbra il cartellino e se ne va": il Comune di Milano indaga sulle soffiate dei dipendenti sui colleghi scorretti

Il *whistleblowing* prima della L. 179/2017

Il settore privato non conosceva una disciplina organica in materia:

❖ *settore bancario*: con l'art. 52-*bis* del TUB, anticipando il dettato della recente novella, le banche e le relative capogruppo sono state tenute ad adottare procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno da parte del personale di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria. Il 24 novembre 2017 è inoltre scaduto il termine per la pubblica consultazione promossa da CONSOB volta a modificare l'attuale assetto relativo al sistema di gestione delle segnalazioni.

❖ *modelli 231*: la disciplina già prevedeva obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello, ma senza indicazioni puntuali.

Il *whistleblowing* prima della L. 179/2017

ALLERTA ANTICORRUZIONE – ALAC (letteralmente *Advocacy and Legal Advice Centre*) è il servizio di *Transparency International* Italia aperto a tutti i cittadini che vogliono segnalare un caso di corruzione di cui siano venuti a conoscenza sia nel pubblico che nel privato.

ALAC analizza la segnalazione e la situazione specifica del segnalante, illustra le possibili opzioni e lo guida nelle sue azioni successive.

ALAC utilizza una piattaforma tecnologica ampiamente collaudata per il *whistleblowing* in contesti sociali caratterizzati da rischi personali elevati: ***Globaleaks***, un *software open source* che permette di dialogare in modo anonimo con il segnalante, senza possibilità, per il ricevente o altri soggetti, di rintracciare l'origine della segnalazione.

In nessun caso l'identità o altri dati identificativi del segnalante sono inoltrati senza il suo consenso.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

L’attuale normativa sul *whistleblowing*

Il *whistleblowing* nel pubblico

Con la **nuova formulazione dell'art. 54-*bis*** del D.lgs. 165/2001:

- le tutele verso atti ritorsivi sono state ulteriormente specificate;
- il RPCT può raccogliere la segnalazione, non più il superiore gerarchico;
- il dipendente può segnalare nell'interesse dell'integrità della P.A.;
- viene definito chi è «dipendente pubblico»;
- sono specificate le tutele dell'identità del segnalante;
- sono attribuiti maggiori poteri e ruoli attivi all'A.N.AC.;
- sono previste sanzioni per la P.A. e per i Responsabili;
- il segnalante licenziato è reintegrato.

Il *whistleblowing* nel pubblico

Entra in vigore oggi il Regolamento A.N.AC. «*sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d.* whistleblowing*)*».

Il documento, pubblicato in G.U. n. 269 del 19.11.2018, disciplina il potere sanzionatorio dell'Autorità nei confronti dei soggetti che hanno in qualsiasi modo discriminato i "*whistleblowers*".

Il *whistleblowing* nel pubblico

L'A.N.AC. in caso di misure discriminatorie:

- applica al responsabile della 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, 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 attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

In ogni caso l'A.N.AC. determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

Il *whistleblowing* nel privato

La nuova legge in materia di *whistleblowing*, come detto, interviene direttamente sul D.lgs. 231/2001, aggiungendo tre nuovi commi all'art. 6 mediante i quali è sancito che:

- ✓ i Modelli organizzativi devono prevedere **uno o più canali** che consentano ai destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi dei reati presupposto, **a tutela dell'integrità dell'ente**. Le segnalazioni possono riguardare anche violazioni al Modello stesso;
- ✓ i canali di segnalazione devono garantire la **riservatezza** dell'identità del segnalante;
- ✓ deve essere previsto almeno un **canale alternativo** idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la riservatezza dell'identità del segnalante; anche la procedura istruttoria correlata dovrà tutelare l'identità del *whistleblower*;

Il *whistleblowing* nel privato

- ✓ sono **vietati atti ritorsivi**. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio è nullo: il datore di lavoro può tuttavia dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione;
- ✓ l'ente deve implementare il **sistema sanzionatorio** con riferimento a chi viola le misure di tutela nonché a chi effettua segnalazioni con dolo o colpa grave o infondate.

Il *whistleblowing* nel privato

Sotto il profilo operativo, si rende **necessario l'aggiornamento dei Modelli organizzativi** sia in ordine ai canali di comunicazione, sia con riguardo alla procedura di gestione delle segnalazioni, nonché rispetto al sistema sanzionatorio.

È altresì opportuno che l'OdV provveda a disciplinare espressamente, nel proprio Regolamento di funzionamento, il nuovo sistema di comunicazione e le relative modalità di gestione per renderlo coerente con il dettato normativo.

Nel complesso, può dunque affermarsi che il ruolo dell'Organismo di Vigilanza appaia potenziato e che dovrà essere più nel dettaglio strutturato.

Il *whistleblowing* nel privato

La recente novella non prevede una forma di premialità per il segnalante.

Si è a lungo dibattuto sull'opportunità di prevedere misure premiali, quali le ricompense in denaro (in percentuale alle somme recuperate) da tempo impiegate negli USA.

L'indicazione di tali strumenti era stata auspicata anche in precedenti occasioni:

- la Commissione di studio al progetto normativo della legge n. 190/2012;
- il Disegno di legge n. 1751 con «*Disposizioni per la protezione degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità nell'interesse pubblico*» poi decaduto.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

I dati recenti

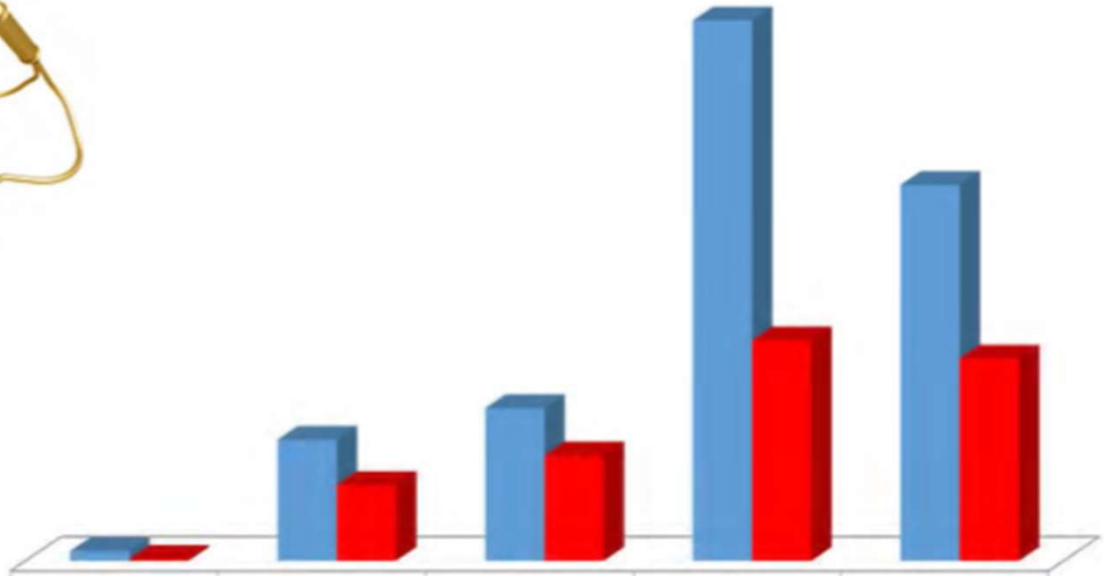
I dati recenti

A quasi un anno dall'entrata in vigore della novella i dati sull'applicazione della L. 179/2017 sono positivi sia nel pubblico che nel privato.

Non mancano tuttavia profili di possibile miglioramento.

I dati recenti

3° Rapporto ANAC



	2014 (da settembre)	2015	2016	2017	2018 (31/05)
protocolli	16	200	252	893	621
fascicoli aperti	3	125	174	364	334

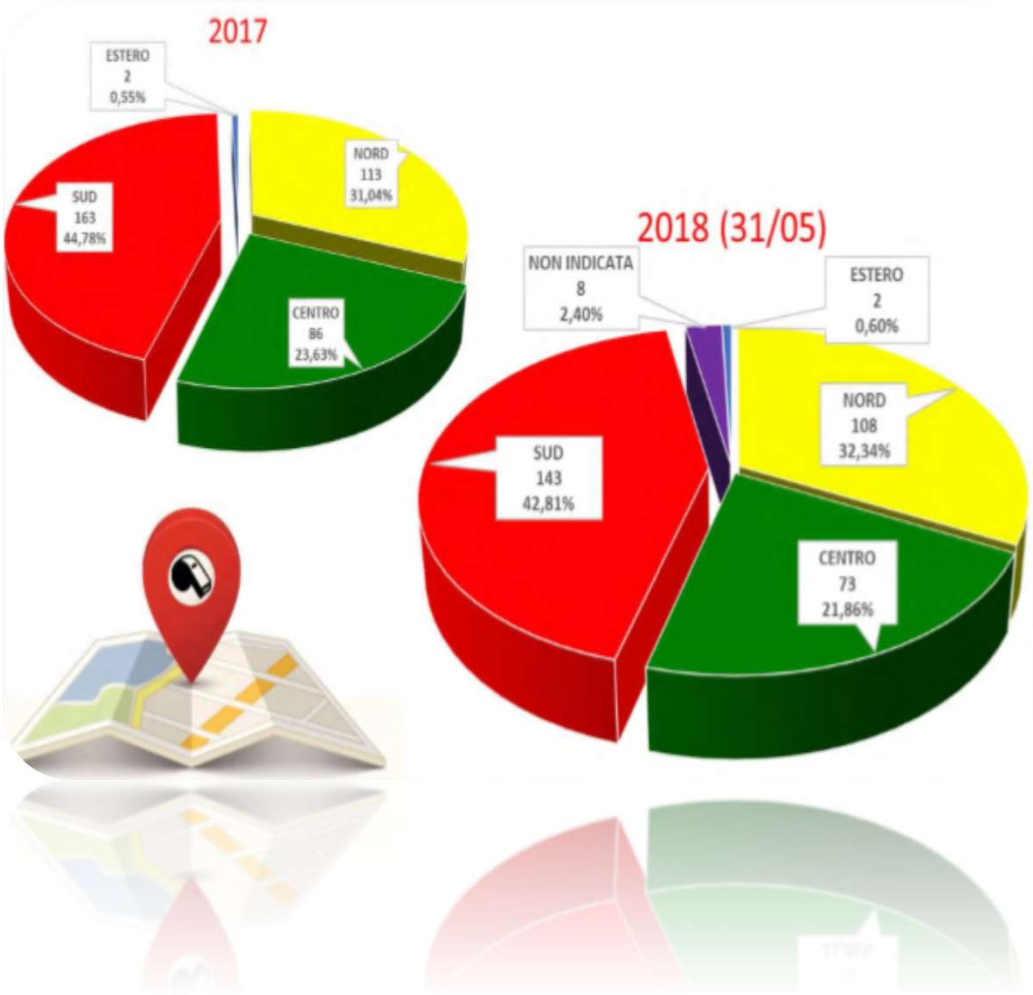
Ogni fascicolo può contenere più protocolli

* Le segnalazioni ricevute

L'A.N.AC. ha presentato lo scorso giugno il 3° rapporto sul *whistleblowing* nei settori di sua competenza. I dati mostrano un forte aumento delle segnalazioni.

I dati recenti

3° Rapporto ANAC



L'Aumento riguarda ogni area geografica della nazione.

GLI ESITI

↓

- ✓ Invio alla Procura della Repubblica (16 nel 2018), alla Corte dei Conti (10 nel 2018) o alla Guardia d Finanza, quando ne ricorrono i presupposti
- ✓ Invio all'Ispettorato per la Funzione Pubblica presso Dipartimento Funzione Pubblica (15 nel 2018), per le ipotesi di discriminazione e per le segnalazioni di competenza del Dipartimento
- ✓ Adozione di provvedimenti di ordine da parte dell'ANAC
- ✓ Adozione provvedimenti sanzionatori (Legge 179/2017)
- ✓ Adozione di provvedimenti da parte dell'Ufficio Vigilanza Appalti dell'ANAC
- ✓ Archiviazione

I dati recenti
BIT 2018

Il *Business Index on Transparency* (BIT) nasce dalla volontà di *Transparency International* Italia di mappare le attività che le aziende mettono in campo in termini di trasparenza, impegno nell'anticorruzione e integrità.

Il BIT passa in rassegna le pagine del sito aziendale e i documenti allegati. Particolare attenzione viene posta su Codice Etico, Bilancio, Bilancio di Sostenibilità, Linee Guida Anticorruzione ed eventuali documenti accessori presenti nelle sezioni *Governance*, Etica e *Mission*.

Attraverso queste fonti di informazioni vengono ricercate dichiarazioni esplicite e attività sui vari temi che compongono i 10 pilastri di integrità di riferimento in cui è strutturato l'Indice.

I dati recenti
BIT 2018

I 10 pilastri di integrità:

- ✓ Dichiarazioni e posizioni pubbliche,
- ✓ Piano Anticorruzione,
- ✓ Codice etico,
- ✓ *Whistleblowing* (*policy* e strumenti a tutela di chi segnala internamente),
- ✓ *Lobbying* (policy interne per regolamentare le attività di lobbying),
- ✓ Conflitto di interessi (*policy* interne per regolamentare i conflitti di interesse),
- ✓ Finanziamento alla politica (*policy* interne per il finanziamento della politica),
- ✓ Trasparenza organizzativa e delle attività estere (informazioni relative alla struttura societaria e alle attività transnazionali),
- ✓ Formazione anticorruzione,
- ✓ Progetti per il sociale (*policy* a sostegno di iniziative sociali).

I dati recenti

BIT 2018

	Pilastro 1 POSIZIONI PUBBLICHE	Pilastro 2 PIANO ANTICORRUZIONE	Pilastro 3 CODICE ETICO	Pilastro 4 WHISTLEBLOWING	Pilastro 5 LOBBYING	Pilastro 6 CONFLITTO DI INTERESSI	Pilastro 7 FINANZIAMENTO ALLA POLITICA	Pilastro 8 TRASPARENZA ORGANIZZATIVA	Pilastro 9 FORMAZIONE ANTICORRUZIONE	Pilastro 10 PROGETTI PER IL SOCIALE	PUNTEGGIO BIT PER SETTORE	Insufficiente / Scarso / Buono / Eccellente
ALIMENTARE	54.0%	52.9%	53.3%	34.0%	30.0%	43.3%	0.0%	34.0%	32.5%	10.0%	34.4%	
CALCIO	42.0%	63.5%	56.7%	30.0%	16.7%	58.3%	10.0%	4.0%	15.0%	10.0%	30.6%	
ENERGIA	92.0%	94.1%	84.4%	71.0%	47.2%	73.3%	n.d.	56.0%	73.7%	88%	74.6%	
FINANZA	76.0%	88.2%	76.7%	58.0%	41.7%	75.0%	30.0%	60.0%	55.0%	65.0%	62.6%	
MECCANICA	54.0%	64.7%	62.2%	49.0%	26.7%	33.3%	37.5%	36.0%	37.5%	20.0%	42.1%	
MODA	44.0%	67.1%	54.4%	30.0%	26.7%	45.0%	20.0%	20.0%	27.5%	25.0%	36.0%	
PARTECIPATE DELLO STATO	82.0%	92.9%	72.2%	69.0%	41.7%	80.0%	0.0%	42.0%	58.7%	20.0%	55.9%	
TELECOMUNICAZIONI	74.0%	90.6%	82.2%	59.0%	55.0%	76.7%	10.0%	64.0%	80.0%	65.0%	65.6%	
TOP BRAND	54.0%	57.6%	65.6%	58.0%	43.7%	61.7%	15.0%	30.0%	37.5%	10.0%	43.3%	
ALTRI SETTORI	80.0%	75.3%	72.2%	73.0%	48.3%	70.0%	30.0%	62.0%	57.5%	70.0%	63.8%	
PUNTEGGIO MEDIO PER PILASTRO	65.2%	74.7%	68.0%	53.1%	38.0%	61.6%	17.6%	40.8%	47.5%	37.5%		

L'obiettivo della ricerca è quello di verificare l'impegno delle più importanti aziende italiane nell'ambito della trasparenza, della legalità e delle azioni anticorruzione. In questo modo è possibile rilevare buone pratiche in grado da una parte di ampliare lo spettro di quanto semplicemente richiesto dalla legge e dall'altra di essere d'esempio per un modo di fare *business* che veicoli fiducia e reputazione.

Con riferimento al *Whistleblowing* risultano molto buone le percentuali del settore Energia e Partecipate.

I dati recenti
ALAC

466	Il numero dei casi da ottobre 2014 (nascita del servizio) ad oggi
31%	Percentuale di *whistleblower* (non testimoni o vittime)
23	Il maggior numero di segnalazioni nel 2017 in una singola regione, la Lombardia. Il Lazio segue con 22
61%	La percentuale delle segnalazioni anonime
79%	La percentuale di segnalatori disponibili a rendere pubblica la segnalazione
64%	Percentuale di segnalazioni che arrivano dal settore pubblico

Nei primi 10 mesi del 2018 sono state raccolte già 138 segnalazioni.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Spunti di miglioramento

Spunti per un miglioramento
Direttiva UE

Sono attualmente in corso le *trilogue negotiations* tra Parlamento Europeo, Consiglio Europeo e Commissione Europea sulla Direttiva «*on the protection of persons reporting on breaches of Union Law*».

Il testo prevede l'obbligo per amministrazioni statali, regionali e comunali (con più di 10mila abitanti) e per le imprese europee con più di 50 dipendenti o con un fatturato annuo superiore ai 10 milioni di euro, di adottare specifiche procedure interne per gestire le segnalazioni.

Spunti per un miglioramento
Direttiva UE

I meccanismi di protezione includono canali di comunicazione chiari, interni ed esterni all'organizzazione, idonei a garantire la riservatezza e articolati su tre livelli:

- il primo interno;
- il secondo diretto alle Autorità competenti (nel caso in cui i canali interni non funzionino o siano tali da compromettere l'efficacia dell'azione investigativa);
- il terzo destinato ai mezzi di informazione (da utilizzare ad esempio in caso di inerzia o di pericolo imminente per il pubblico interesse).

La segnalazione dovrebbe quindi essere verificata da parte del destinatario (pubblico o privato) entro tre mesi dalla ricezione.

Qualunque forma di ritorsione deve essere sanzionata.

Spunti per un miglioramento
Direttiva UE

La Commissione Giustizia del Parlamento europeo ha recentemente emendato il testo nel senso di maggiori tutele:

- sono ammesse anche le segnalazioni sulle condizioni di lavoro;
- la protezione viene estesa ai colleghi che "aiutano" i *whistleblowers* e ai *facilitators* che lavorano in organizzazioni a supporto di chi decide di segnalare;
- le segnalazioni interne ed esterne vengono poste sullo stesso livello (come già accade in Italia);
- viene introdotto l'obbligo di prendere in esame anche le segnalazioni anonime, se ben circostanziate;

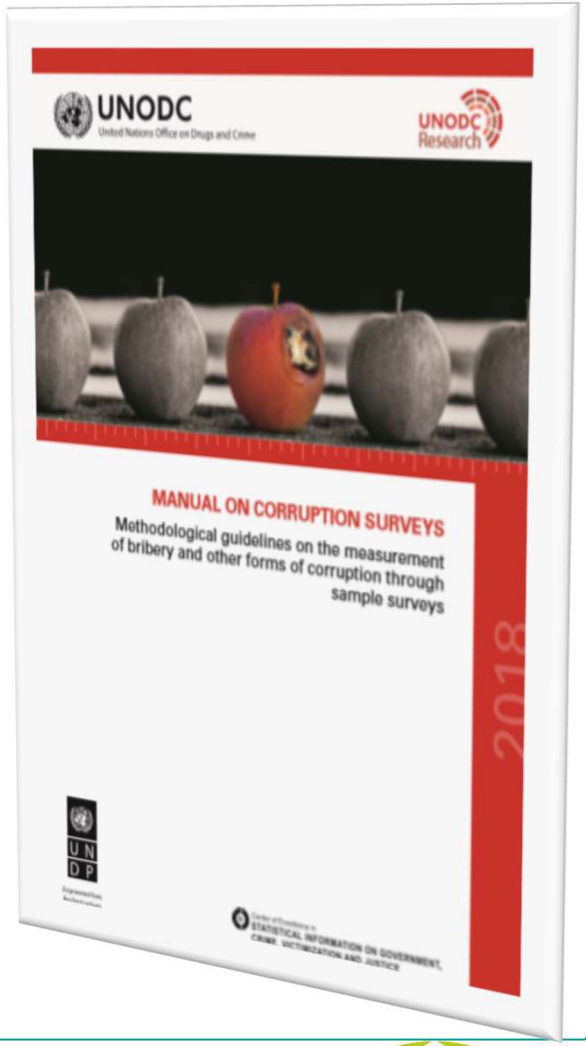
Spunti per un miglioramento
Direttiva UE

- è stata inserita una clausola di prevalenza delle disposizioni cd. *whistleblowing* su quelle di cui alla Direttiva sul segreto industriale;
- sono state ridotte le tempistiche per l'accertamento delle segnalazioni: 2 mesi per le segnalazioni interne (anziché 3) e 4 mesi per le segnalazioni esterne (anziché 6);
- è stata introdotta una clausola di non regressione: se la Legge nazionale prevede maggiori tutele rispetto alla Direttiva, dette tutele non possono essere ridotte in fase di recepimento.

Quando definitivamente approvata, la Direttiva imporrà quindi un riesame della normativa nazionale per il recepimento delle previsioni europee. Tra gli spunti di miglioramento offerti vi è la parificazione della disciplina del settore pubblico e di quello privato.

Spunti per un miglioramento
Manuale UNODC

Nello scorso mese di novembre l'UNODC (United Nation Office on Drugs and Crime) ha pubblicato il "*Manual on Corruption Surveys. Methodological guidelines on the measurement of bribery and other forms of corruption through sample surveys*" che fornisce gli strumenti per eseguire indagini a livello nazionale sulle misure anticorruzione, tra cui il *whistleblowing,* tanto nel pubblico che nel privato.



Spunti per un miglioramento
Manuale UNODC

2.2.11 **Was this incident reported by your businesses entity to any official authority/institution (e.g. police, prosecutor, anti-corruption agency, etc.) or to any non-official institution?** ***(only one answer)***

- ☐ 1. Yes (go to 2.2.12)
- ☐ 2. No (go to 2.2.14)
- ☐ 3. No, but it was reported to another institution (go to 2.2.13)
- ☐ 9. (DO NOT READ OUT) DK/NA (go to 2.2.16)

2.2.12 **To whom was it reported?** ***(only one answer)***

- ☐ 1. Police
- ☐ 2. Prosecutor office
- ☐ 3. Anti-Corruption Agency
- ☐ 4. Anti-corruption hotline
- ☐ 5. Same agency/institution of the officer requesting bribe
- ☐ 6. Other office
- ☐ 9. (DO NOT READ OUT) DK/NA

2.2.13 **To which other, non-official, institution was it reported?** ***(only one answer)***

- ☐ 1. Media
- ☐ 2. International organization
- ☐ 3. Non-governmental organization (NGO)
- ☐ 4. Other institution
- ☐ 9. (DO NOT READ OUT) DK/NA

2.2.14 **What happened after it was reported?** ***(only one answer)***

- ☐ 1. A formal procedure was started (go to 2.2.16)
- ☐ 2. The problem was solved informally and we were given back the money/gift (go to 2.2.16)
- ☐ 3. We were advised not to go ahead with our report (go to 2.2.16)
- ☐ 4. There was no follow-up to our report (go to 2.2.16)
- ☐ 5. My company suffered reprisals and/or negative consequences in connection with reporting the incident (go to 2.2.16)
- ☐ 9. (DO NOT READ OUT) DK/NA (go to 2.2.16)

2.2.15 **Why was it not reported?** ***(only one answer)***

- ☐ 1. It is a common practice to pay or give gifts to public officials, no need to report it
- ☐ 2. It is pointless, nobody would care about it
- ☐ 3. It was not clear to whom it should be reported
- ☐ 4. Fear of reprisal
- ☐ 5. The company received a benefit from the payment/gift/ counterfavour
- ☐ 6. The payment/gift/ counterfavour was made as a sign of gratitude
- ☐ 7. Other reason
- ☐ 9. (DO NOT READ OUT) DK/NA

Spunti per un miglioramento
Manuale UNODC

Le domande esaminate mirano a comprendere le ragioni per cui:

- ✓ un individuo decide di non segnalare illeciti o violazioni
- ✓ a chi eventualmente decide di segnalare
- ✓ se, una volta presentata la segnalazione, questa viene effettivamente presa in carico e con quale esito

Colgono le falle nel sistema di segnalazione e offrono pertanto indicazioni per perfezionare i relativi canali di inoltro e di gestione delle segnalazioni stesse.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

ioleannasavini@studio-savini.it