

## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING - D.Lgs.24/2003

### INTRODUZIONE

**Il decreto legislativo numero 24 del 10 marzo 2023** reca l'attuazione della direttiva europea 2019/1937 del parlamento europeo e del consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano degli illeciti (direttiva whistleblowing).

Esso disciplina le norme di tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowers) di norme nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Attraverso il whistleblowing il legislatore comunitario vuole fornire agli Stati membri uno strumento di prevenzione degli illeciti e ai singoli cittadini una tutela verso la libertà di espressione.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 marzo 2023, recante il recepimento della direttiva europea 2019/1937;
- decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche e integrazioni, tra cui il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- direttiva europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione (cd whistleblowing);
- modello organizzativo 231 della cooperativa.

### **SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA**

La presente procedura vuole informare i lavoratori e tutti i portatori di interesse della cooperativa Duepuntiacao in merito alla normativa e rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione.

### **CHI PUÒ SEGNALARE**

Sono legittimati a segnalare non solo i lavoratori, ma tutte le persone che operano nel contesto lavorativo o beneficiano delle attività lavorative o le commissionano o le finanziano:

- lavoratori dipendenti e soci;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- utenti e le loro famiglie;
- clienti e fornitori;
- committenti e finanziatori.

DUEPUNTIACAPO Cooperativa Sociale • [info@duepuntiacao.it](mailto:info@duepuntiacao.it) • [www.duepuntiacao.com](http://www.duepuntiacao.com)

## CHE COSA SI PUÒ SEGNALARE

Possono essere segnalate condotte illecite, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, tra cui:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione previsti dal decreto legislativo in oggetto relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- commissione di reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 oppure mancata osservanza dei presidi di controllo previsti dai modelli 231;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, o riguardanti il mercato interno, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato
- attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalatore ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

## CHE COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o tributaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto 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;
- 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.

## CHE COSA INDICARE NELLA SEGNALAZIONE

È indispensabile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni; **pertanto, la segnalazione è bene che contenga:**

- **le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;**
- **la descrizione del fatto;**
- **le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.**

In assenza degli elementi sopra indicati la segnalazione potrebbe essere archiviata per mancanza dei dati che ne costituiscono gli elementi essenziali.

## CANALI PER LA SEGNALAZIONE – COME E A CHI SEGNALARE

### **CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI:**

- posta elettronica ordinaria [whistleblowing@duepuntiacao.it](mailto:whistleblowing@duepuntiacao.it);
- dichiarazione verbale, previa richiesta di colloquio con l'addetto alla ricezione e gestione delle segnalazioni, da inviare al medesimo indirizzo di posta elettronica.

Questo sistema di segnalazione interna è stato istituito sentite le rappresentanze sindacali. L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte dell'addetto nominato alla ricezione e gestione delle segnalazioni, ovvero l'organismo di vigilanza Daniele Consoletti.

Gli amministratori di sistema possono effettuare l'accesso al canale di segnalazione soltanto per esigenze tecniche e in virtù di specifici impegni a mantenere l'obbligo di riservatezza di cui al decreto whistleblowing.

### **CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO:**

È possibile ricorrere alla segnalazione all'A.n.a.c. quando:

- a) non è previsto o non è attivo il canale di segnalazione interno;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nel sito istituzionale dell'A.n.a.c., cliccando il collegamento alla pagina dedicata, si accede al servizio "whistleblowing": <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

### **QUANDO SEGNALARE**

È possibile effettuare una segnalazione:

- quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

### **MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

L'addetto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni:

- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- in caso di segnalazioni che riguardano l'ambito 231, la segnalazione viene gestita dall'organismo di vigilanza;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

- redige la relazione finale, in cui sono indicate le attività istruttorie svolte, i relativi esiti e la valutazione dei fatti segnalati alla luce delle procedure vigenti ed eventuali suggerimenti per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione;
- se ravvisa profili di reato, assieme alle altre funzioni aziendali competenti valuta:
  - propone l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della persona coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del modello 231;
  - propone l'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della persona coinvolta, nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
  - esprime il proprio parere riguardo all'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede o l'intento meramente diffamatorio, confermati anche dall'infondatezza della stessa segnalazione;
  - promuove un'eventuale revisione delle procedure al fine di rimuovere delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione;
  - comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'istruttoria e adotta o propone di adottare ogni consequenziale provvedimento.

## **TEMPISTICHE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

- avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni;
- riscontro alla segnalazione entro tre mesi.

Le segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al loro trattamento.

## **TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

È sempre garantita la riservatezza del segnalante, la cui identità non sarà rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Sono coperti da riservatezza sia il nome sia tutti gli elementi da cui si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

## **MISURE DI PROTEZIONE**

### **Protezione dalle ritorsioni**

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

È considerato ritorsione “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”.

### **Misure di sostegno**

È istituito presso l'A.n.a.c. ed è pubblicato sul sito l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Queste misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni.

### **Inversione dell'onere della prova**

Nei procedimenti giudiziari o amministrativi relativi a comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare l'estraneità alla segnalazione incombe su colui che le ha poste in essere.

### **Limitazioni della responsabilità**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, quando vi è fondato motivo che tali rivelazioni siano necessarie per svelare la violazione e la rivelazione sia effettuata nelle modalità richieste.

### **DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA**

Questa procedura viene resa nota all'interno e all'esterno della cooperativa tramite le seguenti modalità:

- predisposizione di un'apposita sezione all'interno del sito aziendale crittografato;
- divulgazione all'interno e all'esterno tramite messaggio di posta elettronica.