

PROCEDURA WHISTLEBLOWING (Procedura Gestione Segnalazioni Dgls 24/2023)

| REDATTO DA: | | VERIFICATO E APPROVATO DA: | |
|------------------|------------------|--|----------------------------|
| <u>RSGQ</u> | | <u>CDA</u> | |
| Codice documento | PROCEDURA | PRO WHI Procedura Whistleblowing | Prima emissione 15.12.2023 |
| | Tipo Documento | Nome Documento | Data |

| Paragrafo | CONTENUTO DELLA MODIFICA | Data |
|-----------|--|----------|
| Tutti | Aggiornamento intera procedura alla luce del D.Lgs 24/2023 | 15.12.23 |

Indice:

| | |
|--|--------|
| STORIA DELLE REVISIONI..... | pag. 1 |
| 1 SCOPO E APPLICABILITA'..... | pag. 3 |
| 2 RIFERIMENTI NORMATIVI..... | pag.3 |
| 3 CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE..... | pag.4 |
| 4 COSA PUO' ESSERE SEGNALATO..... | pag.4 |
| 5 CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI..... | pag.5 |
| 6 I CANALI PER LE SEGNALAZIONI..... | pag.5 |
| 7 LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI..... | pag.6 |
| 8 RISERVATEZZA E ANONIMATO..... | pag.7 |
| 9 LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE..... | pag.8 |
| 10 TUTTE LE PROTEZIONI..... | pag.8 |
| 11 SANZIONI..... | pag.9 |
| 12 CANALI ESTERNI PER LE SEGNALAZIONI..... | pag.9 |

1. SCOPO E APPLICABILITA'

Il presente documento è un modello di procedura di gestione delle segnalazioni ricevute e gestite tramite piattaforma crittografata. Essa è **volta a disciplinare le modalità di segnalazione delle irregolarità e degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01**, attraverso la previsione di canali informativi **idonei a garantire la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia, e ad assicurarne la protezione contro misure ritorsive e/o discriminatorie collegate alla segnalazione.**

La presente procedura si propone, altresì, di disciplinare il **processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni**, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle stesse e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Cooperativa.

La presente procedura si applica in particolare:

- a) ai vertici aziendali e ai componenti degli organi sociali;
- b) ai dipendenti
- c) ai collaboratori
- d) ai soci
- e) ai consulenti
- f) ai partner, clienti, fornitori
- g) ai lavoratori ancora in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato purché abbiano avuto conoscenza della violazione durante la fase di selezione e/o in altra fase precontrattuale
- h) ai lavoratori non più in forza alla Cooperativa, purché abbiano avuto conoscenza della
- i) violazione in costanza del rapporto di lavoro;
- j) agli azionisti che abbiano avuto conoscenza delle violazioni nell'esercizio dei diritti propri del loro status
- k) più in generale, a chiunque sia in relazione d'interessi con la Cooperativa

La presente procedura dovrà essere revisionata annualmente e in occasione di eventuali novità normative.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il *whistleblowing* è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, **il Decreto Legislativo n.24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.2019/1937** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che

segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e **a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.**

3. CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le procedure di *whistleblowing* incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. **La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'ente.**

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- o Dipendenti
- o Collaboratori
- o Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi
- o Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- o Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- o Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- o Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- o Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

4. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi le segnalazioni. Allo stesso tempo, si invitano i soggetti segnalanti a non attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative comunitarie.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure e regolamenti della Cooperativa

5. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI

Il Responsabile WHISTLEBLOWING è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito. Detto Responsabile può essere coadiuvato da soggetti del suo gruppo di supporto specificamente nominati in atto interno.

Il Responsabile riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il Responsabile, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. **Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.**

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- o Correzione di processi interni
- o Avvio di un procedimento disciplinare
- o Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale)
- o Archiviazione per mancanza di evidenze

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di *whistleblowing*, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto/i atto/i formalmente a ricevere le segnalazioni

6. I CANALI PER LE SEGNALAZIONI

La Cooperativa mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, l'ente mette a disposizione una piattaforma informatica **crittografata**, fornita, tramite il Consorzio Co&So, da *Whistleblowing Solutions Impresa Sociale srl*. Questo strumento **garantisce completamente**, da un punto di vista tecnologico, **la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.**

Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo dai soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Il link per accedere alla piattaforma è il seguente: <https://coeso.whistleblowing.it/#/>

Non è possibile gestire le segnalazioni ricevute in altra forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica appositamente adottata.

Per le segnalazioni in forma orale, si invita la persona segnalante a contattare il soggetto

deputato alla ricezione (e solo ed unicamente questo) , richiedendo disponibilità per un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite la piattaforma crittografata.

Per le segnalazioni in forma orale **“a distanza”** è possibile altresì per la persona segnalante richiedere al Responsabile WB la disponibilità per un colloquio telefonico. La richiesta può essere inoltrata al Responsabile WB **tramite posta raccomandata**, alla sede legale della Cooperativa, Via di San Biagio in Cascheri n. 114 – 51100 Pistoia. In questo caso, per poter garantire la riservatezza anche in riferimento alla richiesta di incontro, è opportuno che la stessa sia inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“riservata personale al Responsabile WB”** o **“riservata al gestore delle segnalazioni WB”**. In un termine di 7 giorni dal ricevimento della raccomandata, il Responsabile WB dovrà fissare il colloquio telefonico. In un ulteriore termine di 7 giorni, il Responsabile WB dovrà fissare con il segnalante un appuntamento finalizzato alla sottoscrizione del verbale e alla consegna di copia dello stesso al segnalante stesso, che deve considerarsi costituito adempimento dell'obbligo di comunicazione dell'avvenuta ricezione della segnalazione da parte del Responsabile WB.

7. LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è avviato a seguito della ricezione della segnalazione daparte del Responsabile WB.

La ricezione può essere:

- **telematica**, in caso di utilizzo del canale di segnalazione scritta tramite piattaforma;
- **analogica**, nel caso di segnalazione vivavoce consistente nel colloquio in presenza con il Responsabile WB o un suo componente. La ricezione, in questo caso, ha luogo solo a seguito di sottoscrizione del verbale del colloquio il Responsabile WB.

All'atto della ricezione della segnalazione o, comunque, **entro 2 giorni lavorativi** dalla ricezione della medesima Il Responsabile WB procede alla sua protocollazione nel “Registro delle segnalazioni”), a cui accedono solo gli incaricati del WB. Nel Registro sono annotate le seguenti informazioni:

- il cognome e il nome del segnalante (se comunicati);
- le informazioni di contatto del segnalante, nel caso di segnalazione orale e segnalazione anonima;
- la dicitura “segnalazione anonima” nel caso di segnalazione priva delle generalità del segnalante;
- la data della segnalazione;
- le modalità della segnalazione (piattaforma, colloquio in presenza, colloquio a distanza);
- il grado di rilevanza della segnalazione (alto; medio; basso);
- l'esito delle indagini (archiviazione per mancanza dei presupposti; inoltro ai soggetti competenti per la trattazione della segnalazione; etc.);
- ogni altra eventuale significativa attività.

- ✓ **Entro 5 giorni lavorativi** dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile WB procede: alla separazione dei dati identificativi del segnalante – ove comunicati – dal contenuto della segnalazione, attraverso l’adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante; all’adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all’identità del segnalante.
- ✓ **Entro 7 giorni lavorativi** dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile procede a comunicare al segnalante l’avvenuta ricezione utilizzando le informazioni di contatto da quest’ultimo comunicate in fase di segnalazione.

Salvo le possibilità tecniche fornite dalla piattaforma, che non rendono necessario il rilascio di informazioni di contatto del segnalante (es. finestra di dialogo con il Responsabile WB), nel caso in cui nessuna informazione di contatto sia stata rilasciata dal segnalante e non vi sia modo di provvedere alla suesposta comunicazione, il gestore della segnalazione dovrà considerarla come non gestibile ai sensi della disciplina del whistleblowing, e dunque ai sensi della presente procedura, dovrà annotarla sul registro delle segnalazioni ed archivarla motivando sulla carenza di informazioni di contatto. Detta segnalazione, tuttavia, potrà essere trattata quale segnalazione ordinaria effettuata al superiore gerarchico e, pertanto, il Responsabile WB è tenuto a comunicarla alla funzione competente della Cooperativa.

8. RISERVATEZZA E ANONIMATO

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all’identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L’identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all’accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L’unico motivo di possibile rivelazione dell’identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all’interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l’invio di segnalazioni anonime. In questo caso tuttavia il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell’identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

9. LA GESTIONE DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni **in materia di riservatezza e protezione dei dati.**

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni **preventivamente anonimizzate e minimizzate** rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

10. TUTTE LE PROTEZIONI

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- o note di merito o referenze negative;
- o misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- o la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- o danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- o 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 in futuro;
- o 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.

11. SANZIONI

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul *whistleblowing*.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

12. CANALI ESTERNI PER LA SEGNALAZIONE

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La persona segnalante può segnalare esternamente all'ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.