



PROCEDURA SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

(ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24)

Aggiornamento anno 2024

INDICE DEL DOCUMENTO

1	PREMESSA.....	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
3	SOGGETTI CHE EFFETTUANO LE SEGNALAZIONI.....	3
4	OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	4
5	ORGANISMO PREPOSTO ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
6	MODALITA' DELLE SEGNALAZIONI	6
7	CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
8	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
9	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E NORMATIVA PRIVACY	8
10	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE	8

1 PREMESSA

Il “*Whistleblowing*” è uno strumento attraverso il quale i lavoratori ed i collaboratori di una organizzazione possono segnalare, a specifici individui o organismi dell’organizzazione stessa, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

I lavoratori ed i collaboratori normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all’organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Lo scopo del “*Whistleblowing*” è di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del “*Whistleblowing*” contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell’etica e della legalità all’interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «*Attuazione della direttiva (UE) 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. (Decreto whistleblowing)*»;

Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 «Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne»;

Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

3 SOGGETTI CHE EFFETTUANO LE SEGNALAZIONI

In conformità al Decreto Legislativo 24 del 2023, i soggetti che possono effettuare segnalazioni sono:

- i Dipendenti, i Soci Lavoratori, i Volontari ed i Tirocinanti, retribuiti e non, di COOMPANY&
- i Lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso COOMPANY&;

- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Cooperativa

Ai soggetti che intendono effettuare una segnalazione sono garantiti le seguenti tutele:

- Riservatezza (artt. 4 e 12 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24): l'identità della persona segnalante, compresa qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi anche indirettamente tale identità, non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante stesso.
- Divieto di ritorsioni (art. 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24): I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ed è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che abbia provocato o possa provocare alla persona segnalante un danno ingiusto.

Le medesime tutele sono garantite anche:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

4 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni devono riguardare, invece, ai sensi dell'articolo 2 Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 "violazioni" intese come «*comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato*» e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 nell'ambito quindi dei seguenti reati:
 - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione in ambito indebite percezioni (art. 24, D.Lgs. 231/01).
 - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione in ambito corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01).
 - Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1, D.Lgs. 231/2001)
 - Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)
 - Reati in tema di abusi di mercato (Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001)
 - Reati in ambito igiene e salute sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001)
 - Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001).
 - Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01).

- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/2001)
- Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/2001)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01).
- Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/2001).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 d.lgs. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies d.lgs. 231/2001).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/2001).
- Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001)
- Frode in Competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies d.lgs. 231/2001)
- Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/2001)
- Delitto di Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/2001)

Le segnalazioni possono essere effettuate, oltre che durante il rapporto di lavoro o collaborazione, anche

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

Si sottolinea come la "*lamentela*" personale non può formare oggetto di segnalazione: le segnalazioni, infatti, riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato, solitamente, attiene a pericoli o rischi che intaccano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti o collaboratori, i terzi, la Proprietà o anche, in via più generale, la collettività.

Riferimento normativo di tale principio è l'articolo 2 comma 1 lettera a) del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recita: «*Le disposizioni del presente decreto non si applicano: a) alle contestazioni, rivendicazioni o*

richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante ... che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro».

Si precisa inoltre che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- l'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e, che, comunque, sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati.

5 ORGANISMO PREPOSTO ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In COOMPANY& è stato istituito un apposito organismo monocratico preposto alla gestione delle segnalazioni (definito "Organismo whistleblowing").

6 MODALITA' DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione può essere ricevuta con diverse modalità, come di seguito riportato

Modalità scritta cartacea

La segnalazione può avvenire in forma scritta con modalità cartacea, con una segnalazione inviata in busta chiusa per posta ordinaria all'attenzione dell'"Organismo whistleblowing" all'indirizzo della Cooperativa Coompany& Via Orfanelle, 25, 15121 Alessandria (AL).

Nel caso di segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni chiare, adeguatamente circostanziate, rese con dovizia di particolari non fondate su meri sospetti, circostanze generiche e fatti non verificabili.

Nota: la Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 «Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne» suggerisce che la segnalazione sia inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Organismo Whistleblowing" e "Apertura riservata all'Organismo Whistleblowing".

Le Linee Guida ANAC inoltre suggeriscono l'utilizzo dell'invio a mezzo raccomandata a/r per dare certezza dell'invio e consentire al segnalante di avere una ricevuta di consegna necessaria per valutare il rispetto delle tempistiche previste per il riscontro.

Modalità scritta informatica

La segnalazione può avvenire in forma scritta con modalità informatica: COOMPANY& ha implementato una apposita piattaforma tecnologica disponibile al link "<https://coompany.segnalaprotetto.it/>" che permette di inviare le segnalazioni direttamente all'Organismo Whistleblowing.

Modalità orale

Le segnalazioni possono avvenire anche in forma orale: in questo caso il segnalante è invitato a prendere contatto con l'Organismo Whistleblowing, tramite il contatto personale con l'Organismo stesso.

In questo caso, sarà cura dell'Organismo Whistleblowing verbalizzare l'esito della segnalazione, dando la possibilità al segnalante di verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve comprendere tutti gli elementi utili a consentire l'avvio delle attività di verifica ed accertamento volte a verificare la fondatezza dei fatti oggetto di denuncia.

Gli aspetti che dovrebbero essere presentati sono:

- la descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze (tempo e luogo) in cui si è verificato l'episodio;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che hanno generato il comportamento oggetto di whistleblowing;
- l'indicazione di altri soggetti che eventualmente potrebbero riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti o qualsiasi informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutte le segnalazioni, a prescindere dalla forma di ricezione, devono essere prese in considerazione dall'Organismo Whistleblowing ed opportunamente investigate: entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione l'Organismo Whistleblowing deve avvisare la persona segnalante di aver ricevuto la segnalazione

Qualora necessario, l'Organismo Whistleblowing potrà chiedere al segnalante di fornire ulteriori chiarimenti od integrazioni utili alla gestione della segnalazione.

Entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, l'Organismo Whistleblowing deve dar riscontro al segnalante circa la gestione e l'esito della segnalazione

9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E NORMATIVA PRIVACY

Con riferimento al GDPR in tema di privacy (regolamento Europeo 679/2016), si evidenziano i seguenti principi di gestione delle segnalazioni affinché le modalità sia conformi ed armonizzate rispetto alla gestione della tutela dei dati

- l'Organismo Whistleblowing addetto al ricevimento e gestione delle segnalazioni deve essere nominato ed autorizzato al trattamento;
- la conservazione delle segnalazioni deve avvenire con modalità tali da prevenire perdite di riservatezza;
- l'Organismo Whistleblowing deve essere formato con precedenza rispetto al resto del personale in forza dedicando particolare attenzione alla sicurezza da garantire sui dati
- deve essere predisposta idonea informativa privacy per gli interessati segnalanti e segnalati
- deve essere predisposta DPIA sul trattamento Whistleblowing inserito del registro dei trattamenti.

10 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE

Il canale di segnalazione esterna è affidato all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) che, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, potrà ricevere e dovrà gestire anche le segnalazioni esterne provenienti da soggetti appartenenti al settore privato.

Segnalazioni, queste, che, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, potranno essere effettuate al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- in mancanza di previsione o di attivazione di un canale di segnalazione interno nel contesto lavorativo di appartenenza, ovvero in presenza di un canale di segnalazione non conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- nell'ipotesi in cui la segnalazione effettuata tramite il canale interno sia rimasta senza seguito;
- nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, la stessa rimarrebbe senza seguito, ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

Come per la segnalazione interna, anche per la segnalazione esterna l'ANAC ha attivato un canale che garantisce la riservatezza del segnalante, attraverso una apposita piattaforma informatica, ovvero oralmente, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro con il personale addetto (

Le modalità di gestione delle segnalazioni esterne da parte dell'ANAC sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle relative alla gestione delle segnalazioni interne attivate da COOMPANY&.

Per ulteriori informazioni è consultabile il sito dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/>