

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CONFORME ALLE

DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 MARZO 2023 N.24

(WHISTLEBLOWING)

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
CONFORME ALLE DISPOSIZIONI
DI CUI AL D.LGS. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)**

INDICE

1. GLOSSARIO.....	2
2. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE.....	3
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI.....	7
5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	8
5.1. CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE	9
6. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE.....	9
6.1. SEGNALAZIONE INTERNA	10
6.2. SEGNALAZIONE ESTERNA	12
6.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA	13
7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER	13
7.1. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER	14
7.2. DIVIETO DI "RETALIATION"	14
8. SISTEMA SANZIONATORIO	16
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	17
10. DISPONIBILITÀ DELLA PROCEDURA	17
11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA	17

1. GLOSSARIO

DEFINIZIONI ED ACRONIMI

- “ANAC”: Autorità Nazionale Anticorruzione.
- “REDANCIA” e/o la “Società”: La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- “Codice Etico”: il Codice Etico di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- “Contesto lavorativo”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui agli articoli 4 e 7.2, lett. c) della Procedura, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- “Decreto 231”: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- “Legge Whistleblowing”: il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- “Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato da REDANCIA;
- “Normativa sulla Privacy”: il Regolamento (UE) 2016/679 ed il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196;
- “Organismo di Vigilanza o ODV”: l’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231, i singoli componenti;
- “Persona coinvolta”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- “Procedura”: la presente procedura;
- “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;
- “Segnalazione/i”: comunicazione di violazioni secondo le definizioni e mediante l’uso dei canali di cui alla Legge Whistleblowing;
- “Segnalazione/i 231”: comunicazione delle violazioni di cui all’art.5, n.1) della Procedura;
- “Segnalazione/i di violazioni di disposizioni dell’Unione europea”: comunicazione delle violazioni di cui all’art. 5, n. 2), 3) e 4) della Procedura;
- “Segnalante” e/o “Whistleblower”: la persona fisica, tra quelle indicate all’articolo 4 della presente Procedura, che effettua la segnalazione;
- “Seguito”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

- “Violazione/i”: comportamenti, atti e omissioni aventi ad oggetto le materie indicate all’art. 5 della presente Procedura.

2. LA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n°63, il Decreto Legislativo n°24 del 10 marzo 2023, decreto di attuazione della Direttiva UE 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e/o delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto, come la Direttiva europea, ha la finalità di proteggere tutti coloro che – lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti o azionisti - si trovino a proporre una segnalazione interna all’ente con il quale intrattengono relazioni, ovvero una segnalazione esterna all’Anac, Autorità Nazionale Anticorruzione, ovvero a realizzare una divulgazione pubblica avente ad oggetto i medesimi fatti, condotte e comportamenti di cui alle segnalazioni precitate.

Le prescrizioni previste dal decreto si applicano per le PA e le imprese private di grandi dimensioni dal 15/07/2023. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati fino a 249, e disposizioni del decreto si applicheranno a decorrere dal 17 dicembre 2023. Pertanto per La Redancia Cooperativa sociale ONLUS le disposizioni hanno efficacia a partire dal 15/12/2023.

Il Decreto prevede che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato debbano attivare canali di segnalazione in grado di garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché’ del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Responsabile delle risorse umane della Cooperativa.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta con modalità informatiche inviando una mail al seguente indirizzo whistleblowing@redancia.net

Il soggetto che gestisce il canale di segnalazione deve:

- a) rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) mettere a disposizione degli interessati – tanto soggetti interni che esterni all'ente - informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché' sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione anche sul proprio sito web.

A prescindere dalle prescrizioni sopra citate è chiaro come la normativa ruoti attorno ad alcuni principi cardine:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre a quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza dello stesso decreto e dei principi del GDPR.

In caso di illecito ANAC ha la possibilità di comminare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal decreto o quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui sia accertata 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 o responsabilità contabile ovvero civile.

In aggiunta alle regole ed alle prescrizioni operative per la gestione delle segnalazioni interne ed esterne e per la divulgazione pubblica, alle disposizioni che mirano alla tutela ed alla protezione del segnalante, le norme del decreto hanno una ricaduta anche in materia di trattamento dei dati personali. Il decreto dedica a tale argomento tutto l'art 13 che dispone: ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.2.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE)2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché' adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I soggetti di cui all'articolo 4 definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

In estrema sintesi:

- il soggetto o i soggetti che gestiscono i canali di raccolta delle segnalazioni sono Titolari del Trattamento,
- essi debbono dare l'informativa ai segnalanti ed alle persone coinvolte e debbono garantire l'adozione di misure di sicurezza adeguate;
- i Titolari del trattamento debbono realizzare una valutazione di impatto preliminare e debbono nominare eventuali terzi che erogano servizi quali responsabili ex art 28 GDPR.

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, 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".

L'obiettivo che questo strumento si propone è infatti quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione intercettando per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d'interessi con La Redancia Cooperativa sociale ONLUS in un'attività di contrasto alla non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

A tal scopo, la Procedura intende, in conformità alla Legge Whistleblowing, definire i seguenti aspetti operativi:

- Identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- Identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- Individuazione delle diverse forme di segnalazione e dei relativi canali;
- Individuazione del destinatario delle segnalazioni interne;
- Indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni interne;
- Previsione delle forme di tutela per il segnalante.

3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con il termine "whistleblowing" si intende l'istituto giuridico volto, da un lato, a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite nell'ambito di un determinato contesto (quale quello lavorativo) e, dall'altro, a tutelare il soggetto segnalante da possibili ritorsioni.

La Legge Whistleblowing ha recepito nell'ordinamento giuridico italiano la 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, introducendo un istituto "generalizzato" per la segnalazione di violazioni di normative nazionali e 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 le persone di cui all'art. 3 della Legge Whistleblowing.

Tale normativa si pone in sostituzione con conseguente abrogazione delle precedenti discipline previste dall'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dall'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179 e dall'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le quali, rispettivamente in ambito pubblico e privato, limitavano l'oggetto delle segnalazioni ad irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituissero episodi di cd. Maladministration, (in particolare nel settore pubblico) o di violazioni del modello organizzativo e/o del codice etico, nonché circoscrivevano le categorie dei segnalanti e gli stessi canali di segnalazione.

La Legge Whistleblowing amplia l'oggetto delle segnalazioni, estende la platea dei soggetti segnalanti a cui si applicano le tutele ivi previste, individua tre canali di segnalazione, dettaglia le modalità di gestione delle segnalazioni, regola l'identificazione del destinatario delle segnalazioni, prevede un regime sanzionatorio specifico, che punisce, inter alia, gli enti che non si dotano di un sistema di segnalazioni "compliant" con la relativa regolamentazione.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- i dipendenti di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS anche durante il periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori con cui La Redancia Cooperativa sociale ONLUS intrattiene rapporti di prestazione di servizi, di realizzazione di opere, di fornitura di beni;
- i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, secondo le leggi pro tempore vigenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;
- gli amministratori, i sindaci, la società di revisione di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate in via di mero fatto presso La Redancia Cooperativa sociale ONLUS.

Inoltre, la segnalazione può essere effettuata anche:

a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle

violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro con La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società.

In dettaglio le violazioni sono comportamenti, atti od omissioni, che consistono in:

1) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico, delle policy e delle procedure adottate dalla Cooperativa

2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, con violazione di disposizioni nazionali ed europee, 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; sono compresi anche gli atti o comportamenti che compromettono gli interessi tutelati dall'Unione europea in tali settori;

3) atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

Le segnalazioni, relative alle materie sopra indicate, possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono oggetto della presente Procedura, le seguenti segnalazioni, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge sul Whistleblowing:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio, doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio

tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc).

I temi di cui al punto precedente non dovranno essere segnalate tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico). Si precisa che eventuali segnalazioni che non riguardino aspetti rientranti in alcuna delle categorie sopra indicate non verranno considerate.

5.1 CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito (in particolare la segnalazione interna), ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (i.e. segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

6. TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

A seconda della tipologia del mezzo di comunicazione utilizzato in conformità alle disposizioni di seguito indicate, il segnalante può ricorrere a:

- segnalazione interna: comunicazione scritta o orale delle informazioni sulle violazioni mediante l'uso dei canali di cui al paragrafo 6.1;
- segnalazione esterna: comunicazione scritta od orale delle informazioni sulle violazioni mediante l'uso del canale di cui al paragrafo 6.2;
- divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Resta in ogni caso ferma la possibilità per il segnalante di denunciare all'autorità giudiziaria o contabile le violazioni.

6.1 SEGNALAZIONE INTERNA

a) Destinatario della segnalazione

Il Destinatario della segnalazione è il Responsabile delle Risorse Umane.

b) Canali della segnalazione

I canali per effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

Comunicazione scritta

- **Posta ordinaria:** da inviarsi al seguente indirizzo: La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, via Montegrappa 43/A 17019 Varazze (SV).
Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale" e/o "Whistleblowing", al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo al quale l'RSU potrà dare prova della ricezione della segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing, come di seguito indicato.
Ove non fosse indicato alcun indirizzo, l'RSU esaminerà la segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente articolo 5 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla Legge Whistleblowing.
- **Casella di posta elettronica:** whistleblowing@redancia.net
L'accesso a tale casella è limitato al Responsabile delle Risorse Umane (RSU), il quale sarà l'unico a conoscenza della password d'accesso, che viene modificata periodicamente; l'oggetto del messaggio di posta elettronica deve riportare la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente" e/o "Whistleblowing".

Comunicazione orale

- **Incontro diretto:** il Segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto all'RSU, a cui effettuare la segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta.
La comunicazione della segnalazione in via orale, previo consenso del segnalante, è

documentata a cura dell'RSU mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

c) Oggetto della segnalazione

Mediante la segnalazione interna, possono essere comunicate le segnalazioni 231 e le segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

d) Gestione della segnalazione ed esito della fase istruttoria

A seguito della segnalazione, l'RSU, destinatario delle segnalazioni e owner del relativo processo di gestione:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile in conformità alle indicazioni di cui sopra;
- rilascia al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

Ai fini della fase istruttoria, l'RSU potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dalla Direzione.

In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La segnalazione sarà considerata fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dall'RSU, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria l'RSU, oltre a fornire riscontro al segnalante, comunica l'esito

anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- al Consiglio d'Amministrazione de La Redancia Cooperativa sociale ONLUS , qualora l'autore sia un dipendente o un collaboratore, un fornitore, un consulente di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS;

Ove ai fini dell'istruttoria, è necessario rilevare l'identità del segnalante, si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 7.1.

6.2 SEGNALAZIONE ESTERNA

a) Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 6.1 della Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

b) Destinatario: il destinatario della segnalazione esterna è ANAC. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

c) Canali della segnalazione e relativa modalità di esecuzione: il segnalante può acquisire le informazioni all'indirizzo internet [www.anac.it] per eseguire la segnalazione esterna;

d) Oggetto della segnalazione: mediante la segnalazione esterna, possono essere comunicate le segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

e) Gestione della segnalazione da parte di ANAC

A seguito del ricevimento della segnalazione, ANAC svolge le seguenti attività:

- dà avviso al segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;

- dà riscontro al segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunica al segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti (amministrativa, giudiziaria, istituzioni, organismi, organi dell'Unione Europea) o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

6.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

a) Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, secondo le modalità previste negli articoli 6.1 e 6.2, e non è stato dato riscontro nei termini ivi previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

b) Canali della divulgazione pubblica

I canali per effettuare le segnalazioni sono la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

c) Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto della divulgazione pubblica le segnalazioni di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato da La Redancia Cooperativa sociale ONLUS assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione.

La Redancia Cooperativa sociale ONLUS adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla segnalazione.

7.1 RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER

L'accesso al canale di segnalazione interna "Casella di posta elettronica" è consentito esclusivamente al Responsabile delle Risorse Umane; ove il segnalante utilizzasse ai fini dell'invio della segnalazione il proprio account email di La Redancia Cooperativa sociale ONLUS, identificata con l'oggetto indicato all'articolo 6.1 della presente Procedura, nessuno è autorizzato, ivi inclusi i responsabili dei sistemi informativi a prenderne visione.

Le violazioni delle prescrizioni di cui al paragrafo precedente, da chiunque commesse, sono fonte di responsabilità disciplinare, contrattuale, ed ove, applicabile penale.

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso whistleblower, a persone diverse dal Responsabile delle Risorse Umane, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa sulla Privacy.

Nel caso di segnalazione esterna, la riservatezza dell'identità del segnalante è garantita da ANAC.

Inoltre, a tutela del segnalante, si fa presente che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto";
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2 DIVIETO DI "RETALIATION"

a) Atti di ritorsione vietati

La Redancia Cooperativa sociale ONLUS prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti del whistleblower; in dettaglio costituiscono ritorsioni, a seguito dell'effettuazione della segnalazione:

- 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione (interna e/o esterna), della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro. Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC, mediante [LINEE GUIDA ANAC]; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

b) Condizioni per la tutela del segnalante

La tutela contro gli atti di ritorsione di cui al punto precedente si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione (interna e/o esterna) o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;
- la segnalazione (interna e/o esterna) o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura all'articolo 6.

La tutela è prevista anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

La tutela non è garantita e al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, 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 o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

c) Altri soggetti a cui si applica la tutela

La tutela di cui alle lettere precedenti si applica anche ai seguenti soggetti:

- la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (i cd. "facilitatori");
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio; in particolare, sono passibili di sanzione:

- I. il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;
- II. il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- III. il soggetto che si sia reso responsabile di atti di "retaliation";
- IV. il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal Modello 231.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto I., sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai punti II., III., IV., sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 7.1.

A tali fini il Responsabile delle Risorse Umane ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura, in formato elettronico o cartaceo, è disponibile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo www.laredanciaonlus.it;
- Bachecca aziendale;
- Ufficio Personale.
-

11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a periodico aggiornamento.

01/12/2023

Il Legale Rappresentante

Lorenzo Tassi



