

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 • 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;
- 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.