

# WHISTLEBLOWING

## PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E DISCIPLINA DI TUTELA DEL SEGNALANTE

*ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24*

Rev.00 del 31/07/2023

## SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	3
3. GLOSSARIO .....	3
4. PRINCIPI GENERALI .....	3
5. SOGGETTI LEGITTIMATI .....	4
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	4
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
8. ESCLUSIONI .....	5
9. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	5
10. ACCESSO AL PORTALE E INVIO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
11. ACCERTAMENTO, VALUTAZIONE E PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
12. PROCEDURA DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALAZIONE.....	7
13. ESITI DELLA PROCEDURA .....	7
14. SEGNALAZIONI ESTERNE AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC).....	8
15. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ.....	8
16. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	8
17. DIVULGAZIONE E AGGIORNAMENTO .....	8

## 1. PREMESSA

Con il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 l'Italia ha recepito nel proprio ordinamento la Direttiva UE in materia di Whistleblowing (2019/1937).

L'istituto riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

La Cooperativa Sociale AEPER riconosce la portata di tale innovazione normativa e ne definisce l'applicazione all'interno della presente procedura, tesa alla tutela dei soggetti di cui al successivo punto 4 che intendano segnalare fatti illeciti conosciuti nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

L'organizzazione ha difatti ritenuto importante disciplinare tempestivamente questi aspetti, improntati al perseguimento di una cultura della legalità e della buona Governance.

## 2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La finalità della presente procedura è quella di fornire indicazioni normative ed operative ai soggetti segnalanti, con particolare riguardo a:

- Chi può effettuare una segnalazione;
- Cosa può essere segnalato;
- Come si effettua una segnalazione;
- Chi riceve la segnalazione;
- Come viene gestita una segnalazione;
- Le tempistiche di evasione di una segnalazione;
- Le forme di tutela garantite dal procedimento;
- Le forme di responsabilità dei soggetti coinvolti.

Si specifica che le coordinate fornite dal presente documento non derogano ad eventuali procedure di segnalazione in favore di Organismi di Vigilanza – ove istituiti – per le materie di competenza (ex D. Lgs. 231/2001), bensì costituiscono un'integrazione al sistema interno di segnalazione e concorrono al perseguimento della *ratio legis*.

La procedura è stata predisposta per regolamentare l'immissione e gestione delle segnalazioni di irregolarità, sin dal momento in cui il soggetto si determina alla comunicazione fino ai successivi sviluppi.

L'Organizzazione garantisce la massima diffusione della procedura attraverso l'inoltro a mezzo posta elettronica e Gecos al personale, l'affissione in bacheca e la pubblicazione sul sito internet aziendale. Sono pianificate altresì attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente, finalizzate ad assicurare la consapevolezza e la corretta interpretazione del procedimento di segnalazione adottato.

## 3. GLOSSARIO

- *Violazioni*: comportamenti, atti o omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato.
- *Soggetto segnalante (Whistleblower)*: persona fisica che effettua la comunicazione in merito alle violazioni apprese nel proprio contesto lavorativo.
- *Soggetto segnalato*: persona cui si riferisce la segnalazione.
- *Segnalazione*: la comunicazione, fornita per iscritto (tramite il canale telematico individuato nella presente procedura) o oralmente, delle informazioni sulle violazioni.
- *Segnalazione anonima*: comunicazione nella quale il segnalante non rileva la propria identità. Il sistema garantisce tale prerogativa, specificando che tale condotta potrebbe non consentire l'approfondimento e la completa gestione della segnalazione stessa.
- *Comitato Whistleblowing*: organo deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni, eletto in seno all'Organizzazione e composto da specialisti in ambito legale, privacy e data protection, relazioni sindacali.

## 4. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di segnalazione e gli stessi soggetti coinvolti nel riscontro e gestione delle comunicazioni operano nel rispetto delle normative sul tema e nei limiti dei poteri e deleghe conferite loro dalla legge e dagli Organi sociali, in ossequio ai regolamenti vigenti e in applicazione dei seguenti principi.

- Compliance normativa: il sistema di segnalazione risulta conforme alle richieste di legge e alle best practice nazionali e internazionali.

- **Riservatezza:** il sistema di gestione e i soggetti incaricati della ricezione ed esame delle segnalazioni assicurano la massima riservatezza delle comunicazioni e delle informazioni in esse contenute, nonché dei dati personali appresi nell'esercizio delle proprie funzioni.
- **Terzietà, imparzialità e indipendenza:** le caratteristiche tecniche della piattaforma, la struttura del Comitato Whistleblowing e la procedura di gestione garantiscono il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e imparzialità di giudizio.
- **Protezione dati personali:** il sistema garantisce la massima tutela dei dati personali immessi e trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni, con applicazione di misure di sicurezza tecniche ed organizzative ai sensi del Reg. UE 679/2016 (GDPR).
- **Tutela del soggetto segnalante e del segnalato:** in conseguenza dell'applicazione del principio di riservatezza, il soggetto che effettua la comunicazione e coloro che ne sono coinvolti sono opportunamente tutelati da condotte ritorsive, discriminatorie o sleali.
- **Risk based thinking:** la pianificazione di gestione dell'evento illecito diffonde la cultura della sicurezza aziendale, che si concretizza nella conoscenza delle norme comportamentali e nella capacità, collettiva e dei singoli, di identificare e mitigare i rischi presenti nell'Organizzazione. L'approccio preventivo consente la traduzione dei principali rischi in opportunità.

## 5. SOGGETTI LEGITTIMATI

Le tutele accordate dalla normativa in esame e le linee guida della presente procedura sono rivolte a:

- Lavoratori dipendenti dell'Organizzazione;
- Lavoratori autonomi o collaboratori che instaurano rapporti con l'Organizzazione;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore dell'Organizzazione;
- Volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso l'Organizzazione;
- Membri di Organi sociali e persone che esercitano presso l'Organizzazione funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Il segnalante è tutelato anche qualora la segnalazione avvenga durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (rapporto di lavoro non ancora instaurato), durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto (laddove le informazioni o l'evento sia accaduto nel corso del rapporto giuridico).

## 6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Può formare oggetto di una segnalazione qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione e che configuri un:

- Illecito civile;
- Illecito penale;
- Illecito amministrativo;
- Illecito contabile;
- Illecito penalmente rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 compiuto da esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Illeciti riguardanti i settori degli appalti pubblici, mercati finanziari, 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 salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali (privacy), sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Lesione degli interessi finanziari dell'Unione;
- Violazione riguardante il mercato interno UE;
- Comportamenti contrari al Codice Etico dell'Organizzazione;
- Condotte illecite rilevanti per le Pari Opportunità;
- Discriminazioni di genere;
- Mobbing, molestie e atti persecutori in ambito lavorativo.

## 7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Effettuare una segnalazione significa comunicare informazioni sulle violazioni apprese nel proprio contesto lavorativo. Qualora un soggetto abbia fondato motivo di ritenere che si sia verificata o che possa verificarsi una delle sopraelencate violazioni, ha la facoltà di inoltrare una segnalazione per mezzo del portale SEGNALO.COESI.COOP.

Il sistema fornirà le corrette indicazioni per la formalizzazione della segnalazione, la quale dovrà contenere necessariamente tutti gli elementi utili a circoscrivere l'evento e le parti coinvolte, affinché possano essere effettuati gli accertamenti e le verifiche circa la fondatezza e l'oggettività.

Il testo redatto dovrà indicare:

- Generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore del fatto;
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare altri soggetti eventualmente coinvolti;
- Descrizione della condotta (data, luogo, fatto, etc.) e di ogni altro indizio utile;
- Elementi di prova a suffragio di quanto descritto (documenti, fotografie, registrazioni, video, etc.).

Sebbene il portale consenta il rilascio di segnalazioni in forma anonima, si suggerisce di rendere le stesse rivelando la propria identità, al fine di consentire un maggiore approfondimento e una migliore gestione del caso. Come sopra specificato infatti, il sistema è dotato di protocolli di sicurezza che garantiscono la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione; una comunicazione dei fatti trasparente e secondo il principio di buona fede consentirà una tempestiva risoluzione della criticità.

Si ricorda che la pubblicazione di eventuali contenuti atti a danneggiare o arrecare volontariamente pregiudizio al segnalato possono costituire fonte di responsabilità a carico del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

## 8. ESCLUSIONI

Sono da ritenersi escluse dal perimetro della presente procedura le segnalazioni inerenti a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengano ai propri rapporti individuali di lavoro.

## 9. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione formulata tramite il portale sarà visibile al solo Comitato Whistleblowing, incaricato della ricezione, esame e riscontro.

Il Comitato Whistleblowing è nominato tra le figure consulenziali di Csa Coesi Impresa Sociale e si compone:

- di un esperto in materia di protezione dati personali (DPO);
- di un legale;
- di un esperto in materia di rapporti di lavoro e relazioni sindacali.

Il Comitato svolge il proprio incarico di gestione delle segnalazioni e, nello specifico:

- riceve ed esamina la comunicazione, verificandone i presupposti e re-indirizzando i messaggi non pertinenti;
- valuta le azioni opportune da intraprendere, coinvolgendo le funzioni competenti e disponendo approfondimenti o archiviazione;
- garantisce la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni ricevute, a partire dall'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti;
- intrattiene comunicazioni con il segnalante, rendendo noto lo stato di avanzamento del procedimento.

Nelle eventuali e successive fasi di reindirizzamento e risoluzione, potranno essere coinvolti soggetti esterni all'Organizzazione, i quali ricoprono ruoli rilevanti per gerarchia, poteri o competenze ai fini dell'analisi del fatto accaduto. Anche in queste fasi sono da ritenersi validi ed imprescindibili i principi precedentemente elencati, con specifico riguardo alla riservatezza e alla buona fede.

L'Organismo di Vigilanza eletto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con funzioni di garante del funzionamento e dell'osservanza del modello di gestione, organizzazione e controllo, è coinvolto nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del modello stesso e/o del Codice Etico. Il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'OdV laddove presente, affinché quest'ultimo possa procedere con gli accertamenti del caso.

Nei casi in cui la segnalazione rientra nell'ambito della Parità di Genere viene coinvolto il *Comitato della Parità di Genere* della Cooperativa Sociale AEPER.

## 10. ACCESSO AL PORTALE E INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione collegarsi al portale <https://segnalo.coesi.coop/#/> tramite il proprio browser Internet e seguire le istruzioni per la compilazione dei form.

Il sistema propone altresì la connessione tramite Tor Browser, a maggior garanzia dell'anonimato, per la quale è necessario effettuare il download dell'applicativo e copiare e incollare l'indirizzo per raggiungere il portale.

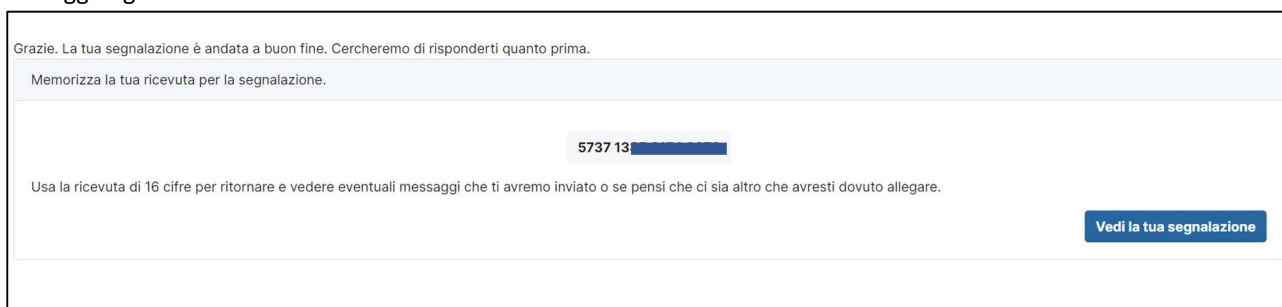
- La schermata Home riporta il seguente messaggio. Potrai scegliere se inviare una nuova segnalazione o accedere al fine di verificare lo status di una comunicazione precedentemente effettuata:



- Cliccando sul bottone "invia una segnalazione" verrete condotti ad una pagina con campi preformati da compilare o selezionare:



- Al termine della compilazione basterà cliccare il bottone "invia" per perfezionare la propria comunicazione e raggiungere la schermata finale:



- A questo punto ti consigliamo di salvare la stringa numerica chiamata "ricevuta", che dovrà essere utilizzata per i successivi accessi al portale e verifiche sull'andamento della segnalazione. La schermata che comparirà all'accesso sarà la seguente:



## 11. ACCERTAMENTO, VALUTAZIONE E PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato Whistleblowing riceve le segnalazioni attraverso il canale dedicato (portale SEGNALO.COESI.COOP) ed effettua le seguenti attività, suddivise per fasi:

- FASE 1: analisi del contenuto della comunicazione (soggetti coinvolti, descrizione evento, documentazione allegata) e valutazione di sussistenza dei presupposti per la presa in carico. In questa fase viene svolta un'indagine circa l'attendibilità della segnalazione e la concreta possibilità di approfondire i fatti descritti; in difetto, si determinano i requisiti per l'archiviazione. Laddove la segnalazione afferisse a tematiche estranee alla normativa in esame e a quanto specificato nel paragrafo "oggetto della segnalazione", la stessa può essere reindirizzata ad altre funzioni aziendali (reclami clienti, sindacale, etc.). Il Comitato rilascia alla persona del segnalante avviso di ricevimento della comunicazione, nel termine perentorio di 7 giorni dall'avvenuta ricezione; l'avviso è inoltrato tramite portale SEGNALO. Si specifica che tutte le successive comunicazioni inerenti alla segnalazione verranno gestite tramite il portale, in applicazione delle misure di sicurezza e riservatezza richieste *ex lege*.
- FASE 2: alla valutazione di pertinenza della comunicazione, segue l'analisi di dettaglio e l'individuazione, tra i componenti del Comitato, dei soggetti competenti per l'approfondimento, nonché delle funzioni aziendali da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. Nel caso di segnalazioni riguardanti presunte violazioni ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il Comitato informa tempestivamente l'OdV, affinché quest'ultimo possa procedere con la valutazione dei fatti ed accertamento delle condotte. Nel caso di segnalazioni riguardanti la parità di genere viene informato il *Comitato per la Parità di Genere* della Cooperativa Sociale AEPER.
- FASE 3: comunicazione al segnalante degli sviluppi ed esito del procedimento.

## 12. PROCEDURA DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALAZIONE

L'istruttoria della segnalazione può comportare, come sopra specificato, il coinvolgimento di varie funzioni aziendali.

Il Comitato Whistleblowing avrà cura di acquisire atti e documenti, ovvero di richiedere il supporto delle funzioni individuate, sempre avendo cura di non esporre il segnalante. Per far ciò è opportuno che il Comitato ed ogni suo membro non espliciti che le attività di accertamento sono derivate da una segnalazione.

Per quanto concerne la gestione di tali flussi comunicativi, sono stabilite le seguenti fasi:

- **INTRODUZIONE:** la segnalazione è indirizzata alla funzione aziendale di riferimento, in ossequio al principio di competenza. In questa fase non avvengono trasferimenti di informazioni all'esterno del portale, ma il Comitato si limita ad acquisire informazioni circa il possibile accadimento di fatti. In tale contesto la concertazione tra i soggetti comporta l'evasione entro e non oltre 2 giorni lavorativi ed il rimando ad una fase successiva di approfondimento o la previsione di eventuale archiviazione.
- **APPROFONDIMENTO:** laddove vi siano fondate ragioni di ritenere che la condotta sia stata posta in essere, il Comitato pianifica un incontro entro 2 giorni lavorativi con la funzione individuata per competenza, alla presenza della Direzione dell'ente. Non è esclusa la possibilità di condivisione del tema con il Responsabile Risorse Umane, qualora la vicenda lo richieda. La fase di approfondimento deve condurre all'analisi della condotta e alla definizione degli estremi per i successivi interventi.
- **DEFINIZIONE:** l'ultima fase di gestione interna comporta la definizione delle misure da adottare per la repressione e/o sanzione della condotta, rimessa alle competenti autorità giudiziarie o disciplinari.

L'istruttoria così come descritta consta di un'attività di verifica e analisi dei fatti segnalati, condotta con l'adozione delle necessarie cautele a garanzia della riservatezza del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti.

Si ricorda, peraltro, che tale obbligo di riservatezza resta in capo all'organizzazione e deve essere garantito anche nelle operazioni che eventualmente si terranno all'esterno del portale SEGNALO, in ottica di tutela dei soggetti coinvolti nei fatti descritti e nell'accertamento degli stessi.

## 13. ESITI DELLA PROCEDURA

- **ARCHIVIAZIONE:** laddove i fatti segnalati siano privi di fondamento o non possano essere provati con sufficienti evidenze, viene disposta l'archiviazione.
- **REVISIONE DI PROCESSI:** in caso di segnalazioni infondate che abbiano però evidenziato carenze procedurali interne, può essere disposta la regolamentazione della materia da parte delle funzioni competenti.
- **SEGNALAZIONE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA:** qualora l'attività istruttoria abbia consentito la raccolta di elementi tali da far emergere possibili condotte illecite, il Comitato adisce l'Autorità Giudiziaria competente, ovvero

tramette gli atti alla funzione disciplinare. In questa fase, su richiesta dell’Autorità Giudiziaria adita, il Comitato Whistleblowing potrà essere tenuto a rivelare l’identità dei soggetti coinvolti.

#### **14. SEGNALAZIONI ESTERNE AUTORITA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)**

La normativa prevede altresì la possibilità che la segnalazione avvenga attraverso canali esterni, predisposti da ANAC in ossequio ai principi di riservatezza richiamati dalla legge (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Nello specifico, la persona può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto stabilito dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **15. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ**

Le comunicazioni relative a segnalazioni aperte tramite il portale saranno conservate sulla piattaforma in cloud che ospita il servizio, con applicazione di misure di sicurezza tecniche ed organizzative che garantiscono la riservatezza dai dati e, al tempo stesso, la loro fruibilità e disponibilità. La conservazione avverrà per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, 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 D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

#### **16. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE**

L’inoltro di una segnalazione tramite il portale SEGNALO assicura la massima riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni rese dallo stesso e dai soggetti comunque coinvolti nel procedimento.

L’organizzazione esclude altresì l’adozione di strumenti ritorsivi con effetti sul rapporto o sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi correlati alla presentazione della segnalazione, in piena applicazione delle misure di tutela previste dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Si ricorda che restano salve le ipotesi di responsabilità penale, civile e disciplinare derivanti da condotte calunniose o diffamatorie ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, nonché le forme di responsabilità correlate a forme di abuso o strumentalizzazione della presente procedura, quali segnalazioni infondate e preordinate al danneggiamento del denunciato o di altri soggetti.

#### **17. DIVULGAZIONE E AGGIORNAMENTO**

La presente procedura è condivisa con i lavoratori dell’organizzazione e con le terze parti che collaborano in virtù di partnership e/o contratti di servizio.

Il Comitato Whistleblowing è responsabile dell’aggiornamento della procedura, dei documenti correlati e della piattaforma SEGNALO, necessitata da adeguamenti normativi.

\*\*\* \*\*