

**Procedura Whistleblowing  
per le segnalazioni di illeciti e irregolarità  
ex D. Lgs. 24/2023**

REVISIONE 0.0 DEL 07/12/2023

## Sommario

1.	Contesto normativo .....	3
2.	Definizioni .....	3
3.	Scopo .....	4
4.	Ambito di applicazione .....	5
4.1	Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni .....	5
4.2	Oggetto della segnalazione.....	6
4.3	Esclusioni .....	7
4.4	Soggetti segnalati.....	7
4.5	Contenuto della segnalazione .....	7
4.6	Canali di segnalazione .....	8
5.	Canale interno di segnalazione e sua gestione .....	8
5.1	Modalità di utilizzo del canale interno .....	9
5.2	Ricezione, procedibilità e ammissibilità della segnalazione .....	9
5.3	Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione.....	10
5.4	Riscontro al segnalante.....	11
5.5	Archiviazione della documentazione.....	11
5.6	Reporting .....	12
5.7	Quadro sinottico .....	12
6.	Segnalazioni esterne .....	12
7.	Divulgazioni pubbliche.....	13
8.	Tutela del segnalante .....	14
8.1	Riservatezza .....	14
8.2	Divieto di ritorsione .....	15
9.	Trattamento dei dati personali.....	15
10.	Diffusione e aggiornamento .....	16

## 1. Contesto normativo

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, c.d. Direttiva whistleblowing, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La nuova normativa stabilisce che è legittimo e doveroso segnalare le violazioni di norme europee e nazionali civili penali e amministrative, procedure e regolamenti aziendali, codici etici, contenute nei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001.

La nuova disciplina, inoltre, estende le misure di protezione, oltre ai segnalanti, anche ai c.d. "facilitatori" (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi che hanno una relazione di parentela (entro il 4° grado) ovvero un rapporto corrente e abituale con il segnalante, nonché agli eventuali Enti di proprietà o per cui lavora il segnalante ovvero che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Lo scopo della norma è quello di rafforzare la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, per incentivare le segnalazioni e per contrastare l'illegalità nelle aziende pubbliche e private, anche al fine di costruire una cultura della legalità. Il legislatore, a garanzia dei canali di segnalazione interna e della loro corretta applicazione, ha istituito un canale di segnalazione esterna la cui gestione è demandata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), ente preposto, altresì, ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni.

I destinatari della nuova disciplina sono sia i soggetti pubblici che privati (artt. 2 e 3 D.Lgs 24/2023). I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese in house, anche se quotate.

I soggetti del settore privato sono quelli che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

## 2. Definizioni

- a) "Violazioni": comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- b) "Informazioni sulle violazioni": informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse

nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

- c) "Segnalazione o segnalare": la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) "Segnalazione interna": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno;
- e) "Segnalazione esterna": la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno;
- f) "Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente": rendere 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;
- g) "Persona segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- h) "Facilitatore": una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) "Contesto lavorativo": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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;
- j) "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;
- k) "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, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- l) "Seguito": l'azione intraprese del 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;
- m) "Riscontro": comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- n) "Funzione whistleblowing": è una funzione aziendale individuata dalla cooperativa quale destinatario e gestore delle segnalazioni whistleblowing.

### 3. Scopo

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalle presenti linee guida è quello di fornire indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

La presente procedura definisce pertanto le indicazioni operative riguardo all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione adottate da Il Cardo Società Cooperativa Sociale Onlus al fine di disciplinare il processo di segnalazione dei comportamenti illeciti o delle irregolarità in ambito aziendale attraverso la previsione di un canale di segnalazione interno idoneo a garantire la ricezione, l’analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché sistemi di protezione della persona segnalante da ritorsioni o misure discriminatorie e penalizzanti. La presente procedura prevede e disciplina altresì la possibilità di accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa (D. Lgs. n. 24/2023), al canale di segnalazione esterno predisposto dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC). Chiarisce e garantisce, inoltre, le condizioni in cui il segnalante può procedere a una divulgazione pubblica senza incorrere in sanzioni.

## 4. Ambito di applicazione

### 4.1 Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni

Il Cardo Società Cooperativa Sociale Onlus in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

<b>STAKEHOLDER INTERNI</b>	<b>STAKEHOLDER ESTERNI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tutti i dipendenti, a prescindere dall’inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;</li><li>- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- I lavoratori autonomi, i collaboratori e i consulenti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della cooperativa;</li><li>- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della cooperativa;</li></ul>
<b>ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Facilitatori</li><li>- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile</li><li>- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo</li></ul>	

La disciplina trova applicazione solo nel caso in cui le segnalazioni siano effettuate:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati)

## 4.2 Oggetto della segnalazione

L'ambito di applicazione della disciplina è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base: i) all'oggetto della violazione; ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; iii) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al Decreto 231.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 prevede espressamente le violazioni che sono oggetto di segnalazione i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 1)	Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 2)	condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5), e 6)
art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 3)	illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato summenzionato, 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
art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 4)	atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea
art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 5)	atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento 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 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
art. 2 D.Lgs. 24/2023 comma 1 sub a, 6)	atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5)

### 4.3 Esclusioni

Le disposizioni del Decreto Legislativo n. 24/2023 non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile 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;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente 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 presente decreto;
- c) alle 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.
- d) alle segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

### 4.4 Soggetti segnalati

Le condotte oggetto della segnalazione possono riguardare i componenti del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, ovvero i dipendenti, i collaboratori esterni della cooperativa o soggetti terzi (es fornitori, consulenti, clienti, ecc) ai quali la cooperativa è vincolata da rapporti contrattuali.

### 4.5 Contenuto della segnalazione

Il segnalante, ai sensi della normativa vigente, è tutelato da ogni forma di ritorsione e può procedere in via riservata o anonimizzata a segnalare qualsiasi violazione tra quelle elencate nel precedente paragrafo. Per garantire un'efficace segnalazione il segnalante deve fornire gli elementi oggettivi utili ad accertare la veridicità della stessa, e permettere l'effettuazione delle conseguenti indagini; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano di seguito i contenuti di una segnalazione "ideale":

- a) i fatti oggetto della segnalazione;
- b) il luogo e la data in cui sono avvenuti;
- c) il personale coinvolto;
- d) i terzi coinvolti (altro personale) o i testimoni presenti;
- e) gli elementi o i documenti da cui si evinca la violazione delle norme di legge, delle procedure e dei regolamenti aziendali;
- f) le modalità con le quali si desidera essere ricontattati (eventuale mail o numero di telefono).

Il segnalante deve inoltre indicare nella segnalazione se:

- g) i fatti oggetto di segnalazione sono stati accertati in prima persona o se gli sono stati riferiti da terzi;

- h) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad altre funzioni aziendali;
- i) i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

#### 4.6 Canali di segnalazione

Il decreto prevede potenzialmente più di una modalità:

Canale interno	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
Canale istituito dalla Cooperativa	Il segnalante può ricorrere a ANAC quando: <ul style="list-style-type: none"><li>- il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza);</li><li>- ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro;</li><li>- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</li><li>- teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse</li></ul>	Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando: <ul style="list-style-type: none"><li>- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;</li><li>- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;</li><li>- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</li></ul>	Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali.

#### 5. Canale interno di segnalazione e sua gestione

Il Cardo Società Cooperativa Sociale Onlus ha attivato un canale di segnalazione interno secondo quanto previsto dall'art 4 del D.Lgs 24/2023, che garantisce la riservatezza del segnalante, del segnalato, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e degli eventuali documenti allegati.

In particolare la cooperativa affida la Funzione Whistleblowing e la gestione del sistema di segnalazione all'Ufficio Whistleblowing composto dai membri del collegio sindacale in carica:

- rag. Brunelli Pietro
- dott. Giorgio Topa
- dott. Michele De Toni

L'Ufficio Whistleblowing è organismo autonomo, dedicato e formato con il compito di monitorare il canale di segnalazione interno, rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione,



effettuare una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

### 5.1 Modalità di utilizzo del canale interno

Le segnalazioni possono essere inviate tramite:

1. Piattaforma informatica (canale preferenziale) GlobalLeaks accessibile sia tramite sito della cooperativa, sia direttamente dal link <https://whistleblowing.ilcardo.it:8444>. L'uso della piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.
2. Posta cartacea: invio della segnalazione tramite raccomandata a/r Il Cardo Società Cooperativa Sociale Onlus via L. Magnolini 48 Edolo. Per poter usufruire della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Segnalazione whistleblowing".

### 5.2 Ricezione, procedibilità e ammissibilità della segnalazione

L'Ufficio Whistleblowing monitora il canale interno di segnalazione e ricevuta una segnalazione dà seguito alla stessa mediante l'invio al segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data in cui la stessa è pervenuta. Tale avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante nella segnalazione. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing (lasciando traccia di tale motivazione) e trattarla come segnalazione ordinaria.

Vengono considerate "rilevanti" anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di verifica.

In un eventuale ipotesi di conflitto di interessi, ovvero in quelle fattispecie in cui l'Ufficio Whistleblowing coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione deve essere inoltrata al Presidente del cda Dr Giuseppe Capitanio o al Vice Presidente del cda Stefano Vitali, in modo da garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Durante la verifica preliminare l'Ufficio Whistleblowing può:

- nominare tra i propri membri un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della segnalazione;
- richiedere, al segnalante, ulteriori elementi necessari per effettuare approfondimenti relativi alla segnalazione: qualora le informazioni fornite dal segnalante nel primo invio non siano ritenute sufficienti e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, l'Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al segnalante di integrare la segnalazione. Il segnalante ha 30 giorni di tempo per inviare le integrazioni richieste dalla Funzione whistleblowing trascorsi i quali la stessa procede ad archiviare la segnalazione per impossibilità di procedere o per infondatezza della segnalazione. La Funzione whistleblowing in ogni caso fornisce riscontro alla segnalazione, attraverso i mezzi previsti, comunicando al segnalante la motivazione dell'archiviazione. Nel caso in cui il segnalante ritenesse la risposta

inadeguata può fornire elementi aggiuntivi indicando, altresì le ragioni dell'inadeguatezza della risposta. È garantita al segnalante la possibilità di richiedere un incontro diretto: l'Ufficio Whistleblowing procederà in tal caso a fissare un appuntamento con il segnalante entro il termine di 30 giorni dalla richiesta per accompagnarlo nel seguito della segnalazione.

- richiedere chiarimenti e integrazioni a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, adottando le cautele previste dalla legge e dalla presente procedura nei confronti del segnalante
- avvalersi del supporto di un team di professionisti adottando le cautele previste dalla legge e dalla presente procedura nei confronti del segnalante.

Una volta verificato che la segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi (chi ha segnalato e cosa ha segnalato) definiti dal legislatore e, dunque, risulti procedibile, l'Ufficio Whistleblowing deve valutarne l'ammissibilità come segnalazione whistleblowing. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, l'Ufficio Whistleblowing può procedere all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione, l'Ufficio Whistleblowing avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza.

### 5.3 Attività di investigazione sulla fondatezza della segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento è di procedere con le verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Per tale motivo l'Ufficio Whistleblowing è investito dei poteri di indagine interna così declinati:

- potere di accesso alla documentazione necessaria a verificare la veridicità della segnalazione;
- potere di convocare il personale al fine di verificare la veridicità della segnalazione o la correttezza del comportamento;
- potere di richiedere alle funzioni competenti l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- potere di richiedere l'applicazione delle tutele previste dalla norma per il segnalante

L'Ufficio Whistleblowing non è dotato di poteri di indagine pari a quelli degli ufficiali di Polizia Giudiziaria e può agire solo rispettando i termini di privacy e le altre norme che tutelano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Nel caso in cui risulti necessario, in questa fase, avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta; inoltre andranno anche ad essi estesi gli obblighi di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto.

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (all'Ufficio Whistleblowing non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti).

#### 5.4 Riscontro al segnalante

Entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro 3 mesi dalla data di scadenza del termine di 7 giorni per tale avviso, l'Ufficio Whistleblowing deve fornire un riscontro al segnalante, che può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, se ancora non ultimata.

Pertanto, entro la scadenza dei 3 mesi, l'Ufficio Whistleblowing deve comunicare al segnalante, in alternativa:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In questo caso andrà comunicato anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

#### 5.5 Archiviazione della documentazione

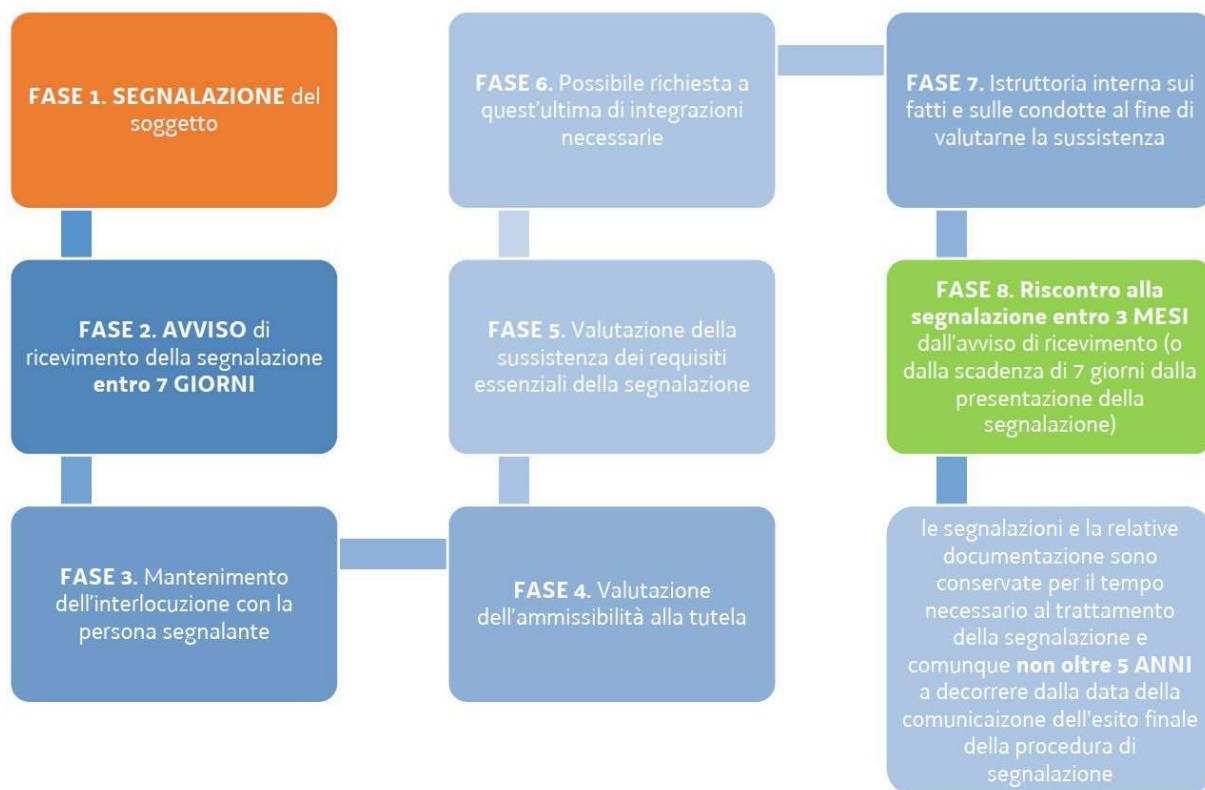
La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura dell'Ufficio Whistleblowing attraverso la creazione e il mantenimento di un archivio informatico e/o cartaceo dedicato.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal segnalante e sottoposte al medesimo termine di conservazione.

## 5.6 Reporting

L'Ufficio Whistleblowing predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento. Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante. Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato al CdA della cooperativa.

## 5.7 Quadro sinottico



## 6. Segnalazioni esterne

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure 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.

Al di fuori di queste condizioni l'ANAC sarà tenuta rigettare la segnalazione.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile tutte le informazioni relative a:

- illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.

Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è raggiungibile al seguente indirizzo internet:  
<https://www.anticorruzione.it/>

## 7. Divulgazioni pubbliche

Il segnalante può effettuare una 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 quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 ed alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Al di fuori di queste condizioni la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita.

## 8. Tutela del segnalante

### 8.1 Riservatezza

La Cooperativa garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero ad oggetto quanto indiato nel precedente paragrafo 4.2;
- la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Il segnalante non accede alle tutele per lui previste se viene accertato che la segnalazione da lui inviata si riveli mendace, generata per proprio interesse esclusivo, truffaldina nella sua composizione e, esclusivamente in tali casi, il segnalante sarà esposto alle sanzioni previste nel sistema sanzionatorio interno e alle responsabilità civili e penali nei termini previsti dai rispettivi codici. In nessun altro caso il segnalante può subire sanzioni o misure discriminatorie dirette e indirette o altre azioni ritorsive. Tale protezione si estende sia ai familiari eventualmente presenti in azienda e ai colleghi direttamente o indirettamente informati della segnalazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni a meno che non sia il segnalante stesso a rivelarla.

Se dalla segnalazione scaturisce un procedimento penale l'identità del segnalante è comunque coperta dal segreto fintanto che non sia necessario rivelarla perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta o perché richiesto dalle autorità di polizia giudiziaria. Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Se dalla segnalazione scaturisce una contestazione disciplinare:

- l'identità della persona segnalante non può essere mai rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata anche su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- l'identità della persona segnalante può essere rivelata, solo dietro espresso consenso della stessa, nel caso in cui la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato. In tal caso se il segnalante non rivela la propria identità la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso per iscritto al segnalante contenente le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

## 8.2 Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire alcuna ritorsione (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) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- 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;
- 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.

Nel caso in cui il segnalante ritenga di aver subito una ritorsione deve portarla a conoscenza dell'Ufficio Whistleblowing, il quale si attiverà per tutelare il segnalante in tutte le forme previste dalla legge ed eventualmente, nel caso in cui la tutela non fosse garantita, l'Ufficio Whistleblowing può inviare una comunicazione all'ANAC. Qualora l'Ufficio Whistleblowing si dichiarasse impossibilitato a tutelare il segnalante anche quest'ultimo potrà procedere direttamente a segnalare il caso all'ANAC. Si ricorda che qualsiasi provvedimento ritorsivo è radicalmente nullo.

Le misure di protezione previste dal D. lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche ai facilitatori, ai familiari e ai colleghi del segnalante.

## 9. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali del segnalante sarà effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Reg. UE 2016/679 (GDPR) e limitato ai dati strettamente necessari per dare adeguato seguito alle segnalazioni.

In particolare, per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali dei segnalanti si rinvia all'informativa privacy pubblicata sul sito della cooperativa.

## 10. Diffusione e aggiornamento

La cooperativa si impegna a diffondere a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla cooperativa, attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica. La presente procedura è pubblicata sul sito internet della cooperativa.