

TITOLO: PROTOCOLLO INTERNO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA'

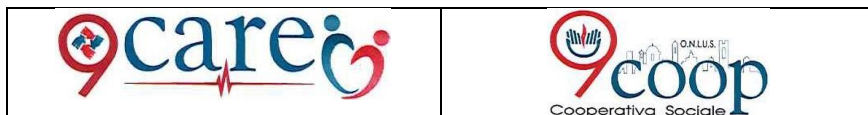
Indice dei contenuti

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E TEMPISTICA
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER
9. INDICATORI E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Documenti richiamati	
Identificazione	Titolo
Mod.231	Modello organizzativo 231 – parte speciale

Documenti e registrazioni generati	
Identificazione	Titolo

Emissione					
Rev.	Data	Descrizione	Preparato	Verificato	Approvato
00	10.12.2023	PRIMA EDIZIONE per 9COOP	DATA: 10.12 2023		
01	05.01.2024	SI AGGIUNGE ALLA PROCEDURA 9CARE SRL	DATA: 05.01.2024		



1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Recentemente è stato emanato il c.d. Decreto Whistleblowing, La Legge 179/2017, infatti, regolamentando la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità in ambito pubblico e privato, con riguardo al settore privato, aveva imposto solo alle organizzazioni che, volontariamente, avessero scelto di adottare i modelli organizzativi previsti dal Decreto 231, l'obbligo di implementare canali di segnalazione e di garantire una protezione contro eventuali atti ritorsivi nei confronti di chi avesse fatto emergere violazioni dei modelli o condotte illecite integranti i reati presupposto della responsabilità degli enti.

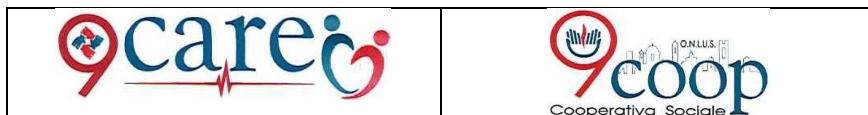
Questo binomio tra compliance 231 e whistleblowing è stato in parte superato dal nuovo D. Lgs. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ("Decreto Whistleblowing"), entrato in vigore il 30 marzo 2023.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

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 dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare 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.

1 - Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia."



2 - Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3 - L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4 - La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

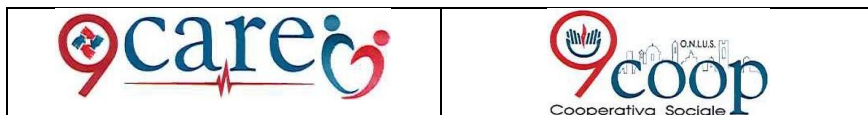
Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società Cooperativa sociale 9Coop Onlus e 9Care Srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure interne aziendali.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.



A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

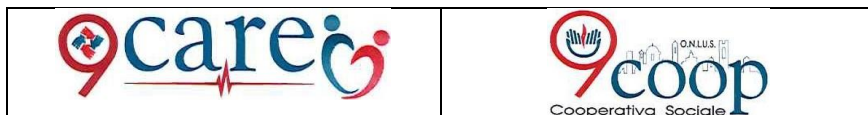
Società Cooperativa sociale 9Coop Onlus e 9Care srl mettono a disposizione di tutte le persone che lavorano al suo interno, a qualsiasi titolo, il "Modulo Segnalazioni" (all. 1).

Il Modulo è reso disponibile, aggiornato e trasmesso, dal Responsabile delle Segnalazioni, a tutti i dipendenti tramite invio per e-mail e posizionamento sul sito aziendale.

La segnalazione deve essere indirizzata:

- Al Responsabile delle Segnalazioni, oppure
- All'ODV (Organismo di Vigilanza ex. D.lgs. 231/01) di 9COOP e 9Care Srl nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dal Responsabile delle Segnalazioni nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali;

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente di 9Coop e 9Care srl deve essere, in originale con gli eventuali allegati, tempestivamente inoltrata al Responsabile delle Segnalazioni, cui è affidata la tenuta del relativo Modulo in un "Registro Segnalazioni Interne" (All.2).



La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento. 9Coop e 9Care Srl hanno predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni del Modello 231.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- A) Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile delle Segnalazioni (o dall'ODV -Organismo di Vigilanza ex. D.lgs. 231/01- di 9COOP e 9Care Srl nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dal Responsabile delle Segnalazioni nello svolgimento delle funzioni/mansioni aziendali);
- B) Tramite una casella mail dedicata esclusivamente alle segnalazioni (segnalazioni@9coop.it o segnalazioni@9care.it), allegando l'apposito "Modulo Segnalazioni";
- C) Tramite raccomandata, all'attenzione del Responsabile delle Segnalazioni o all'attenzione dell'OdV nel caso in cui la segnalazione faccia riferimento alla condotta tenuta dal Responsabile delle Segnalazioni. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

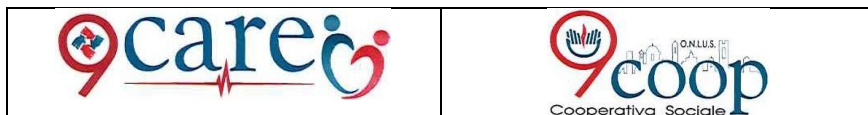
Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici, l'Azienda informerà il segnalante:

- dell'avvenuta presa in carico della segnalazione,
- della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini,
- della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dal Responsabile delle Segnalazioni, con l'ausilio:

- del Responsabile IT, per le mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet,
- dei Servizi Generali, per la posta ordinaria.

Il Responsabile delle Segnalazioni garantisce l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.



NOTE IMPORTANTI PER LE MODALITÀ DI COMPILAZIONE ED INVIO DI UNA SEGNALAZIONE NEL MODO DIGITALE

- La legge n.179 del 30 novembre 2017 con modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala, prevede almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L' Art. 3 della DELIBERA 30 ottobre 2018

“Le comunicazioni e le segnalazioni sono presentate, di norma, attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile sul sito dell'Autorità, che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione” indicano di adottare supporti elettronici, che offrono anche vantaggi in merito alla

- raccolta automatica dei dati,
- velocità e semplicità di utilizzo,
- anonimato tecnologico.

Il canale whistleblowing in digitale risulta essere la soluzione più diffusa per le aziende italiane.

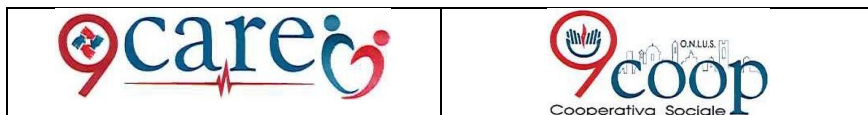
6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E TEMPSTICA || Responsabile delle Segnalazioni deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento **entro 7 giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa. Tale riscontro non implica per il Responsabile alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione ma è unicamente volto a informare il segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa. Tale avviso dev'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) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria.

Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, gli uffici o la persona deputati possono procedere all'esame preliminare della segnalazione ricevuta.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Responsabile delle Segnalazioni può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. gli Amministratori e legali rappresentanti aziendali, l'OdV in carica...)

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, sia tutelata la riservatezza



dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

Il Responsabile delle Segnalazioni deve fornire un 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. Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i 3 mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata. Pertanto, alla scadenza dei 3 mesi, il Responsabile delle Segnalazioni può comunicare al segnalante:

- 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 tale ultimo caso verrà comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione, per archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

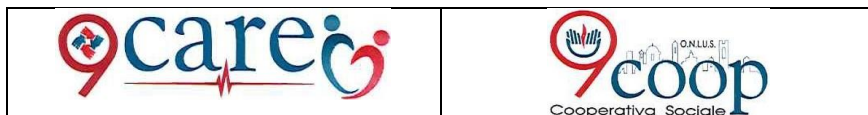
Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.



La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della 9COOP e 9Care Srl.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile delle Segnalazioni il quale, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione agli Amministratori e Legali rappresentanti delle società.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

9. INDICATORI E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La funzione Responsabile delle Segnalazioni deve comunicare all'Organismo di Vigilanza, in fase di audit sulle Procedure 231/01, l'elenco delle segnalazioni avvenute nell'anno in corso e l'esito delle stesse.

All. 1) MODULO SEGNALAZIONI
All. 2) REGISTRO SEGNALAZIONI