

COOPERATIVA SOCIALE OFFICINA ONLUS

Informativa Whistleblowing

La presente Informativa ha lo scopo di illustrare sinteticamente gli aspetti principali relativi al processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (c.d. **Whistleblowing**) su informazioni, adeguatamente circostanziate, relative al Personale e/o a Terzi, circa le possibili violazioni di leggi e/o regolamenti e/o Codice Etico e/o Modello Organizzativo 231 e/o Policy aziendale.

La procedura oggetto dell'Informativa è finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)”*.

Protezione della riservatezza dei segnalanti

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Protezione dei dati personali

- Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.
- Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione,

nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Accesso alle segnalazioni

- L'art. 12, comma 8, del d.lgs. n. 24/2023 dispone che “la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”, senza prevedere deroghe o eccezioni.
- La disposizione trova applicazione soltanto nel caso in cui la segnalazione presenti tutti i requisiti previsti dal d.lgs. n. 24/2023, con particolare riferimento: (i) alla qualifica soggettiva del segnalante, che deve rientrare in una delle categorie elencate all'art. 3 del decreto; (ii) all'oggetto della segnalazione, che deve riguardare una o più violazioni tra quelle previste dall'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto; (iii) ai destinatari della segnalazione e ai canali utilizzati per la sua trasmissione.
- Ove, diversamente, la segnalazione non ricada nell'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del d.lgs. n. 24/2023, come definiti rispettivamente dagli artt. 1 e 3 del decreto, ivi incluso il caso in cui la segnalazione sia anonima, la stessa dovrà essere trattata come segnalazione ordinaria. L'accesso dovrà, quindi, ritenersi consentito alle condizioni, e con le limitazioni, previste dalla disciplina generale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 per quanto riguarda l'accesso documentale e difensivo, e agli artt. 5 e ss. del d.lgs. 33 del 2013 per quanto riguarda l'accesso civico.
- È importante notare che l'art. 12, comma 8, del d.lgs. n. 24/2023 si riferisce testualmente soltanto alle segnalazioni. Gli atti del procedimento avviato in ragione della segnalazione, pertanto, non sono sottratti all'accesso. Deve, tuttavia, essere garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione del procedimento (v. in particolare commi 2 e 7 dell'art. 12). Pertanto, i soggetti che ricevono una richiesta di accesso, una volta verificato il ricorrere delle condizioni e dei presupposti dell'accesso, dovranno valutare le soluzioni più adeguate, in relazione alle circostanze concrete, tra quelle previste dall'ordinamento (oscuramento/mascheramento di dati/informazioni, ovvero differimenti o limitazioni dell'accesso) al fine di tutelare la riservatezza dei soggetti interessati.

Apparato sanzionatorio

L'azienda si riserva la facoltà di adottare misure disciplinari nel caso in cui sussistano eventuali forme di abuso e/o di utilizzo distorto e/o improprio della Procedura, tra cui segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Procedura.

Di conseguenza è espressamente prevista la sussistenza di una responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Dette condotte possono dunque condurre all'adozione di sanzioni disciplinari, proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla

risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Analogamente sono altresì previste sanzioni per eventuali accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, come di seguito menzionate.

Tutela dell'identità del Segnalante e misure di protezione

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge (come per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), il soggetto preposto a gestire le segnalazioni deve garantire la riservatezza del Segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche qualora la stessa dovesse rivelarsi errata o infondata.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il personale coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Qualora la segnalazione venga trasmessa ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

Nei confronti del Segnalante non deve essere consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, attiva od omissiva, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'organo aziendale competente e/o l'ANAC. Nel caso di riscontro positivo, viene segnalata l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti e gli atti ritorsivi eventualmente adottati saranno dichiarati nulli.

La tutela del Segnalante può essere sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che l'Azienda potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

Per assicurare che non siano poste in essere ritorsioni nei confronti del Segnalante anche a distanza di tempo dalla segnalazione, le Aziende possono prevedere l'attivazione di un sistema di monitoraggio della situazione lavorativa del Segnalante per un determinato periodo dalla data della segnalazione.

Gli altri soggetti tutelati oltre al Segnalante

Oltre al Segnalante, vengono tutelati anche i seguenti soggetti:

- il facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (ad es. il collega di ufficio del Segnalante che lo assiste nel processo di segnalazione, oppure il collega che riveste la qualifica di sindacalista che lo assiste senza spendere la sigla sindacale);
- le persone del medesimo contesto lavorativo: persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Il presupposto per l'applicazione delle tutele è che vi sia uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante: coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della

segnalazione, lavorano con il segnalante (esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà di chi segnala, o per i quali lo stesso lavora.

Non punibilità dei segnalanti

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico

- relative alla tutela del diritto d'autore
- relative alla protezione dei dati personali
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

se, al momento della rivelazione o diffusione, la persona segnalante aveva ragionevoli motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Misure di sostegno ai segnalanti - Elenco enti Terzo settore

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituito presso l'ANAC l'elenco degli **enti del Terzo settore** che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

Elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC:

- [Amici di Mimmo](#)
- [Cooperativa sociale Kiosej](#)
- [Generazione 231](#)
- [Italia civile](#)
- [Libera](#)
- [MigliorAttivaMente](#)
- [Associazione Protezione Diritti e Libertà Privacy APS](#)
- [Associazione Istituto formativo per lo sviluppo di politiche attive del lavoro](#)
- [Associazione Transparency International Italia](#)
- [Associazione Pro Territorio - Cittadini-Odv](#)

Elenco degli enti del Terzo settore iscritti che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno ai sensi dell'art. 18 co.1 del d.lgs. Del 10 marzo 2023 n. 24:

- [Elenco enti Terzo settore iscritti](#) - formato .xlsx (aggiornato il 5 giugno 2024)

Per **richiedere informazioni** e/o per avere **indicazioni** nonché per inoltrare le **comunicazioni di natura amministrativa**, è possibile utilizzare i seguenti contatti:

- **indirizzo mail:** giaquinto@coopofficina.it
- **Centralino:** +39 0331 728082: chiedere di Fabio Giaquinto le conversazioni non sono registrate.

Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati deve essere resa un'apposita informativa sul trattamento dei dati personali attraverso idonei mezzi di divulgazione.

ALLEGATO A

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ

DATI SEGNALANTE

Nome e Cognome (facoltativo)	
Qualifica o posizione professionale (facoltativo)	
Tel./cell. (facoltativo)	
Email (facoltativo)	
CONDOTTA SEGNALATA	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto:	gg/mm/aa
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio: (indicare denominazione e sede) All'esterno dell'ufficio: (indicare luogo e indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o di altre disposizioni le cui violazioni sono sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale alla _____; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine della _____; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la _____; <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto:	1 _____ 2 _____ 3 _____

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Consenso alla comunicazione del proprio nome all'incolpato ¹	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO

Luogo e data _____

Firma _____

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico predisposto dall'azienda;
- b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata ad uno dei soggetti legittimati alla ricezione: Debora Tocci.

¹ E' da tener presente che, in base a quanto previsto nella Procedura aziendale "Whistleblowing Policy", nel caso in cui non venga prestato il consenso, il diritto alla riservatezza potrebbe venir meno qualora sussistano, contestualmente, le seguenti condizioni:

- il procedimento disciplinare promosso nei confronti del segnalato si fondi unicamente sulla segnalazione;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa del segnalato nell'ambito del procedimento disciplinare.