

DI MANO IN MANO Soc. Coop.

Procedura Whistleblowing

INDICE

1. Premessa
2. Riferimenti normativi e documentali interni
3. Definizioni
4. Ambito soggettivo: i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e ad usufruire delle tutele
 - 4.1. Estensione delle tutele a soggetti diversi dal segnalante
5. Ambito oggettivo
 - 5.1. Il contenuto delle segnalazioni
 - 5.2. Esclusioni
 - 5.3. Caratteristiche della segnalazione
 - 5.4. Le segnalazioni anonime
6. Canali interni di segnalazione
 - 6.1. La funzione incaricata della ricezione e della gestione della segnalazione interna
 - 6.2. il canale di segnalazione interna
7. La gestione della segnalazione interna
 - 7.1. Fase preliminare
 - 7.2. Fase istruttoria
 - 7.3. Fase decisoria
 - 7.4. Riscontro al segnalante
 - 7.5. Trattamento dei dati personali
 - 7.6. Reportistica conseguente alla segnalazione interna
8. Le segnalazioni esterne
 - 8.1. Segnalazione esterna all'ANAC
 - 8.2. La divulgazione pubblica
9. Tutele
 - 9.1. Riservatezza
 - 9.2. Tutela da ritorsioni
 - 9.3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante
10. Violazioni della presente Procedura
11. Gestione della documentazione
12. Attività di informazione e formazione
13. Norma di chiusura

1. Premessa

La presente Procedura ha lo scopo di definire e regolare le azioni organizzative e i processi interni necessari ad istituire e attuare, all'interno di Di Mano in Mano Soc. Coop., un sistema di segnalazione c.d. Whistleblowing.

La Cooperativa, infatti, crede fermamente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere e comunicare reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali promossi dalla Cooperativa e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità, e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

La presente Procedura è adottata in applicazione del D.Lgs 24/23 e dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs 231/01 ed è dunque parte integrante del Modello di gestione, organizzazione e controllo adottato ai sensi del Dlgs 231/01 dalla Cooperativa.

2. Riferimenti normativi e documentali interni

- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- 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;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 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 (il D. Lgs. 24/2023);
- D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 («Decreto 231») riguardante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Di Mano in Mano («Modello 231» o «MOG»);
- Codice Etico adottato da Di Mano in Mano.

La presente Procedura è stata strutturata avendo riguardo anche alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (approvate con delibera n. 311 del 12.7.23), nelle Linee Guida CNDCEC e nelle Linee Guida Confindustria, entrambe di ottobre 2023.

3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura valgono le seguenti definizioni:

- a) «Responsabile Whistleblowing» (o «RWB»): il/i soggetto/i nominato/i dal Consiglio di Amministrazione e incaricato/i (i) di ricevere le segnalazioni trasmesse tramite il Canale di segnalazione interna, (ii) di gestire la segnalazione ricevuta attivando la necessaria istruttoria, (iii) di attivare i doveri di reportistica successivi alla conclusione della istruttoria, (iv) di dare riscontro al segnalante; il RWB è dotato di autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.
- b) «Segnalante»: persona che procede ad una segnalazione secondo le procedure e i canali previsti dalla presente Procedura e dunque destinataria delle connesse tutele.
- c) «Segnalazione»: comunicazione-informativa trasmessa attraverso uno dei Canali di segnalazione previsti dalla presente Procedura dal segnalante e che verrà trattata secondo le previsioni della presente Procedura

WB. Le segnalazioni, inoltre e più in particolare, sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove). Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni, di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. L'oggetto della segnalazione (ossia ciò che può essere segnalato attivando l'applicabilità della presente Procedura e le connesse tutele) è regolato nel dettaglio al § 5, a cui si rinvia.

- d) “Segnalato” o “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.
- e) “Ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- f) Disciplina Whistleblowing: la disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023.
- g) “Procedura Whistleblowing” (o “Procedura WB”): la presente Procedura.

4. Ambito soggettivo: i soggetti legittimati a presentare le segnalazioni e ad usufruire delle tutele

Possono utilizzare i canali di segnalazione regolati dalla presente Procedura e usufruire delle connesse tutele:

- i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente;
- i lavoratori subordinati, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, della Cooperativa;
- i lavoratori autonomi, i fornitori di beni e servizi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore di Di Mano in Mano soc. coop.;
- eventuali tirocinanti e stagisti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società.

La tutela delle persone segnalanti sopra indicate si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico/lavorativo con Di Mano in Mano non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali o durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico/lavorativo, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.1. Estensione delle tutele a soggetti diversi dal segnalante

Le misure di tutela previste dalla disciplina whistleblowing sono estese anche ai seguenti soggetti diversi dal segnalante:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado o 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;

- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante, ossia soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra loro;
- enti di proprietà del segnalante, ossia di cui il segnalante è titolare in via esclusiva oppure di cui detiene la compartecipazione maggioritaria;
- enti per i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

5. Ambito oggettivo

5.1. Il contenuto delle segnalazioni

Rientrano nell'ambito applicativo della disciplina Whistleblowing le segnalazioni di comportamenti, fatti od omissioni, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, che appaiono integrare le seguenti fattispecie:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 (dunque, riferite ad uno dei c.d. reati presupposto del D.Lgs 231/01);
- violazioni del Modello 231 e del Codice Etico adottato da Di Mano in Mano, nonché delle Procedure aziendali espressamente richiamate – quali Protocolli 231 - dal medesimo Modello 231;
- violazioni della normativa europea se riconducibili alle seguenti fattispecie:
 - i) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto 24/23 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti 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.
A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;
 - ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.
Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
 - iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e 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 imprese;
 - iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante che pregiudichi una concorrenza effettiva e leale nel

mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Le segnalazioni possono riferirsi ad informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazione e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

5.2. Esclusioni

Sono invece escluse dalla tutela prevista dalla presente Procedura le segnalazioni:

- legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (ad esempio, in materia di servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).
- aventi ad oggetto informazioni già di dominio pubblico.

5.3. Caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile precisa e circostanziata e deve contenere ogni elemento utile al fine di consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, è opportuno che la segnalazione specifichi:

- le generalità del segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, una chiara e completa descrizione dello stesso, specificando ove possibile anche le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- eventuali procedure o protocolli 231 che si ritengono violati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti per fornire elementi ulteriori relativi al fatto segnalato.

5.4. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime (ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore) recapitate secondo le modalità previste dal presente documento, potranno essere trattate in conformità alla presente Procedura, solo se risultano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

In caso di segnalazioni anonime, quando l'autore venga successivamente identificato nel corso delle attività di gestione della segnalazione o comunque qualora sia altrimenti identificabile, si applicano le tutele previste dalla normativa di cui alla presente Procedura.

6. Canali interni di segnalazione

Secondo le previsioni di cui al D.Lgs 24/23, Di Mano in Mano ha istituito un canale di segnalazione interna, a cui si aggiungono – da utilizzare in via residuale e alle condizioni descritte dalla presente Procedura – il canale esterno istituito presso ANAC e la c.d. “divulgazione pubblica”.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di presentare una denuncia all'Autorità Giudiziaria e contabile nei casi in cui ne sussistano i presupposti.

6.1. La funzione incaricata della ricezione e della gestione della segnalazione interna

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è il Responsabile Whistleblowing (“RWB”), funzione che è stata attribuita – previa attenta valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione – al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Di Mano in Mano.

Il RWB è dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità richiesti dalla normativa.

Il RWB potrà avvalersi di funzioni aziendali o di professionisti esterni allo scopo incaricati, per l'eventuale svolgimento di attività istruttoria o di approfondimento. Tali funzioni e/o professionisti esterni sono incaricati, mediante apposita lettera di incarico e nomina che ne regola espressamente anche i doveri di riservatezza e confidenzialità e gli eventuali e connessi adempimenti privacy.

6.2. il canale di segnalazione interna

La Cooperativa ha adottato un canale di segnalazione interna che risponde ai requisiti di cui al D.Lgs 24/23, utilizzabile da tutti i segnalanti, idoneo ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

In particolare, sono previste due modalità di segnalazione:

- 1) segnalazione in forma scritta: invio della segnalazione tramite posta raccomandata A/R indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.
- 2) segnalazione in forma orale tramite l'invio di un messaggio vocale.

Attraverso tali due modalità, il segnalante può altresì richiedere un incontro di persona con il RWB.

La Cooperativa mette a disposizione di tutti i destinatari della presente Procedura (tramite pubblicazione sul sito internet):

- un modulo per la segnalazione (all. 1);
- l'informativa per la privacy (all. 2).

6.2.1. Segnalazione scritta

La segnalazione scritta dovrà avvenire tramite lettera raccomandata A/R indirizzata al Presidente dell'Odv, avv. Margherita Pisapia, Via Vincenzo Monti n. 7, 20123 Milano. È necessario che la segnalazione venga

inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale". Per una maggiore garanzia di riservatezza, si suggerisce di inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità, nella seconda l'oggetto della segnalazione; e di inserire entrambe le buste in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata". Se il luogo in cui si desidera ricevere l'avviso di ricevimento è diverso da quello indicato dal documento di identità, inserire l'indirizzo, che deve essere diverso dal luogo di lavoro.

6.2.2. Segnalazione orale

La segnalazione in forma orale avviene tramite l'adozione di un sistema di messagistica vocale, accessibile tramite un numero di telefono dedicato 3316805118, a cui potrà accedere soltanto il RWB, in cui il segnalante dovrà fornire i dati necessari per essere contattato e un recapito dove per ricevere comunicazioni scritte. Il segnalante potrà anche indicare un centro di domiciliazione della posta in cui ricevere le comunicazioni.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal RWB riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing, è tenuto a trasmetterla immediatamente e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7. La gestione della segnalazione interna

Una volta ricevuta la segnalazione, il RWB comunica al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

In caso di richiesta di incontro diretto, il RWB deve fissare l'incontro in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante entro un termine ragionevole. Il contenuto dell'incontro, previa autorizzazione del segnalante, verrà documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato.

7.1. Fase preliminare

Il RWB preliminarmente verifica che siano soddisfatti i requisiti di procedibilità e ammissibilità della segnalazione previsti dalla presente Procedura e, in particolare:

- a) che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione;
- b) che l'oggetto della segnalazione rientri nell'ambito di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023;
- c) che non sussistano motivi di esclusione di cui al § 5.2.;
- d) che la segnalazione riporti i contenuti obbligatori di cui al § 5.3 e dunque non risulti troppo generica, inappropriata o inconferente.

- Nel caso in cui le condizioni sub a), b) e c) non siano soddisfatte, il RWB dichiara la segnalazione improcedibile, dandone comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, il RWB potrà inoltrarla alla struttura organizzativa eventualmente competente (es. Ufficio del Personale qualora si tratti di una richiesta di carattere personale relativa al proprio rapporto di lavoro).

- Nel caso in cui la condizione sub d) non sia soddisfatta (es. segnalazione generica, manifestamente infondata o inconferente), il RWB dichiara la segnalazione inammissibile, dandone comunicazione al segnalante.

Il RWB archivia la segnalazione, garantendo la tracciabilità delle motivazioni.

7.2. Fase istruttoria

Se la segnalazione risulta, invece, ammissibile ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il RWB avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- può interloquire con il segnalante;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il RWB ritenga necessario acquisire informazioni dal segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il RWB non ha l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguarda, ma se il segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il RWB dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

7.3. Fase decisoria

Al termine delle verifiche, il RWB:

- archivia la segnalazione nel caso in cui ritenga che la stessa sia infondata, motivandone le ragioni;
- dichiara la segnalazione fondata e comunica l'esito al CdA per i relativi seguiti.

7.4. Riscontro al segnalante

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il RWB fornisce riscontro al segnalante comunicando:

- l'avvenuta archiviazione,
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti,
- l'attività svolta fino a quel momento.

Se, alla scadenza del termine, l'istruttoria non si è ancora conclusa, è previsto un riscontro "interlocutorio" (quale un aggiornamento sullo stato di avanzamento dell'istruttoria) a cui deve necessariamente comunque seguire, a istruttoria conclusa, il riscontro finale sul suo esito.

Tutte le comunicazioni tra RWB e Segnalante avvengono con modalità idonee a garantirne la riservatezza. Inoltre, tutte le attività svolte dal RWB sono documentate e tracciate dal ricevimento della segnalazione sino alla chiusura della stessa e conservate in archivi protetti e accessibili solo al RWB.

Durante tutte le fasi di gestione della segnalazione (preliminare, di istruttoria e di accertamento) deve essere garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.

7.5. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei Segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice della Privacy) e dal D. Lgs. 201/2018.

7.6. Reportistica conseguente alla segnalazione interna

- In caso di esito positivo dell'indagine (ossia evidenza della commissione di un illecito/una violazione del Modello 231 tra quelle elencate al § 6.1), il RWB produce una nota scritta con l'*iter* dell'indagine, le prove raccolte e le conclusioni cui si è giunti in merito alle presunte violazioni o i reati segnalati, riportando immediatamente al CdA (ma sempre garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante) affinché adotti le misure organizzative e disciplinari che ritenga opportune. La stessa nota scritta è acquisita parallelamente anche agli atti dell'Organismo di Vigilanza della Cooperativa affinché adotti le azioni previste dal Modello che risultino necessarie alla luce della relazione del RWB.
- in caso di esito negativo (segnalazioni non confermate), il RWB riferirà al CdA con una relazione annuale, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. La medesima relazione è acquisita anche agli atti dell'OdV.

8. Le segnalazioni esterne

I canali di segnalazione da utilizzare in via ordinaria e prioritaria sono quelli interni adottati dalla Cooperativa.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede tuttavia che i segnalanti, in via residuale e in presenza di determinate e tassative condizioni, possano utilizzare un canale di segnalazione esterno, attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero ricorrere alla divulgazione pubblica. Anche in relazione alle segnalazioni esterne è attuata una tutela della riservatezza del segnalante secondo le previsioni del D.lgs 24/23.

Resta in ogni caso ferma la facoltà dei segnalanti di presentare denuncia alle autorità competenti.

- ❖ Il ricorso ai canali esterni è ammesso solo per violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento. Eventuali violazioni del Modello 231 dell'ente non possono essere segnalate tramite il canale esterno.

8.1. Segnalazione esterna all'ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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 al D.lgs 24/23;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna usando il canale dedicato istituito dalla Società e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC ha messo a disposizione sul proprio sito web i canali dedicati e le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

8.2. La divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni (es. stampa o social network) e beneficiare della protezione prevista dalla presente procedura solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;

- il segnalante ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto della segnalazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto nella violazione stessa).

In assenza dei presupposti sopra elencati il soggetto non beneficia delle tutele di cui al D.lgs 24/23.

9. Tutele

Le tutele riconosciute al segnalante (ed ai soggetti ad esso equiparati di cui al § 4.1) per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina sono:

- 1) l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- 2) il divieto di atto ritorsivi nei suoi confronti;
- 3) la limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Le tutele previste dalla disciplina Whistleblowing, di seguito descritte, si applicano se il segnalante al momento della segnalazione:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere (es. il segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione indicato al paragrafo 5 che precede;
- ha rispettato quanto previsto dalla presente Procedura.

I motivi che hanno indotto il segnalante a presentare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Sono invece escluse quando:

- sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero
- sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa.

In queste ipotesi, sono, inoltre, previste sanzioni disciplinari.

9.1. Riservatezza

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

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento penale che origini come conseguenza della segnalazione, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare che origini come conseguenza della segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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.

Ferma le sopra elencate previsioni, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente Procedura, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il d.lgs. 24/23 prevede che la tutela alla riservatezza del segnalante sia estesa anche alle persone che vengono indicate nella segnalazione nonché alla persona segnalata; la Cooperativa e il RWB attuano e garantiscono tali tutele nel gestire la segnalazione, richiamando e applicando le previsioni specifiche previste dal decreto.

9.2. Tutela da ritorsioni

Il segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca al segnalante, in via diretta e indiretta, un danno ingiusto.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati atti ritorsivi:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. 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;
- j. 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;
- k. 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;
- l. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- m. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 D.Lgs 24/23, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Qualora il soggetto ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione, lo comunica all'ANAC che dovrà accertare il nesso di causa tra ritorsione e segnalazione e quindi adottare i conseguenti provvedimenti. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le persone di cui al § 4 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 D.Lgs 24/23 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

9.3. Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all'operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

1. al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
2. la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;

- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

10. Violazioni della presente Procedura

Integra un illecito disciplinare la violazione della presente Procedura, ferma restando in ogni caso qualsiasi responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle Autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante che - a seguito di valutazione del RWB - abbia (i) in mala fede segnalato violazioni che si rivelino completamente inconsistenti e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura;
- sanzioni a carico del RWB o dei soggetti preposti o comunque coinvolti nell'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza.

Il procedimento disciplinare e le connesse sanzioni si applicano sulla base delle regole interne aziendali (cfr Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 della Società) e i contratti collettivi applicabili.

11. Gestione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque 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 all'articolo 12 del D.lgs 24/23 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

12. Attività di informazione e formazione

Di Mano in Mano garantisce che il RWB sia sottoposto ad una specifica formazione in materia.

Dell'esistenza del canale, del suo funzionamento e delle sue caratteristiche è data specifica informativa (a cura dell'Ente) a tutti i soci e, dipendenti e lavoratori, nonché a coloro che rientrano tra i soggetti segnalanti (fornitori, consulenti, etc.).

Del canale e della presente Procedura, inoltre, viene data specifica informativa sul sito web della Cooperativa, ove sono rese disponibili altresì le c.d. "informative Privacy" connesse alla gestione delle segnalazioni.

Nel caso di nuove assunzioni, l'Ufficio Risorse Umane assicura la presa visione della presente procedura da parte del candidato all'atto dell'assunzione, con l'ausilio, ove opportuno, del Responsabile della Funzione incaricata.

14. Norma di chiusura

Per tutto quanto non espressamente regolato nella presente Procedura, si rinvia alla disciplina specifica di cui al D.lgs 24/23 e alle norme in esso richiamate.