

**“PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING”**  
**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**

<b>RV</b>	<b>DATA</b>
00	02/11/2023

**Indice**

<i>1. Premessa</i>	<i>9. Contenuto della segnalazione</i>
<i>2. Scopo</i>	<i>10. Responsabile della Gestione delle Segnalazioni</i>
<i>3. Oggetto</i>	<i>11. Gestione delle segnalazioni interne</i>
<i>4. Ambito di applicazione</i>	<i>12. Archiviazione e conservazione dei dati</i>
<i>5. Soggetti tutelati</i>	<i>13. Segnalazioni esterne</i>
<i>6. Tutele</i>	<i>14. Divulgazioni pubbliche</i>
<i>7. Misure di sostegno</i>	<i>15. Responsabilità</i>
<i>8. Canale di segnalazione interno</i>	



## 1. Premessa

- 1.1. Al fine di permettere un'efficace attività di monitoraggio dell'attività aziendale, dei protocolli e delle procedure adottate dalla Società e, altresì, l'osservanza dei principi espressi nel Codice Etico, la ISFORCOOP ETS (per il prosieguo anche solo l'Ente) intende favorire la segnalazione da parte del personale e/o di terzi delle violazioni, o presunte tali, di norme o delle linee di condotta impartite e/o di qualsivoglia irregolarità commessa nell'ambito dell'attività dell'Ente.
- 1.2. Per questa finalità, l'Ente ha adottato la presente procedura, denominata “*Whistleblowing*”.
- 1.3. Le forme di tutela da riservare alla presente procedura sono adeguate alla normativa di settore come da ultimo modificata ed aggiornata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ed alle indicazioni delle associazioni di categoria e delle Autorità di Controllo.

## 2. Scopo

- 2.1. La finalità della presente procedura è quella di regolamentare nonché rimuovere i fattori che possano ostacolare o comunque disincentivare la segnalazione di violazioni alle disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, o presunte tali, rilevate nello svolgimento dell'attività aziendale.
- 2.2. Con violazioni s'intendono tutti i comportamenti, attivi o omissioni, che ledono l'interesse o l'integrità pubblica o dell'ente privato.

## 3. Oggetto

- 3.1. Le fattispecie oggetto di attenzione potranno consistere in condotte, attive od omissive, dolose (=intenzionali) o colpose, compiute o solo tentate, costituenti:
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
  - illeciti che rientrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o che riguardano il mercato interno;
  - fattispecie di reato;
  - violazioni del codice etico, dei protocolli, delle procedure e delle linee guida adottate dall'Ente;
  - lesione di un diritto giuridicamente tutelabile degli utenti o terzi;
  - offesa all'immagine e reputazione professionale dell'Ente;
  - pregiudizio alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
  - danno economico all'Ente.
- 3.2. Esulano dall'operatività della presente procedura e, pertanto, ove oggetto di segnalazione non verrà dato loro seguito, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale dei Segnalanti – come nel prosieguo individuati – che attengono esclusivamente al

proprio rapporto di lavoro.

3.3. In tutti gli altri casi, la trattazione della segnalazione e l'applicazione delle relative tutele prescindono dalle ragioni o dai motivi che abbiamo indotto un soggetto alla presentazione di una segnalazione.

#### **4. Ambito di applicazione**

4.1. La presente procedura si applica a tutti i soggetti, come individuati dal seguente paragrafo, che effettuino segnalazioni, interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile.

#### **5. Soggetti tutelati**

5.1. Le tutele di cui al seguente paragrafo sono estese a tutti i soggetti di seguito elencati:

- i Segnalanti: i soggetti, quali dipendenti, lavoratori subordinati, volontari e tirocinanti, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente, i lavoratori o i collaboratori che forniscono servizi o opera presso l'Ente ma in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che operano presso l'Ente nonché gli azionisti o, comunque, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l'Ente, che effettuino segnalazioni, interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile;
- i Facilitatori: i soggetti che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e al quale siano legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorino nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali quest'ultimo lavori nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

#### **6. Tutele**

6.1. L'Ente garantisce le seguenti tutele ai soggetti di cui al precedente paragrafo.

6.2. Obblighi di riservatezza

- Le informazioni apprese con la segnalazione saranno utilizzate esclusivamente per dare adeguato seguito alla presente procedura e nonché per gli eventuali procedimenti disciplinari o giudiziari conseguenti;
- l'identità del segnalante o qualsiasi informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sarà comunque rivelata, salvo espresso consenso di

quest'ultimo;

- qualora nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione non possa essere fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile soltanto previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Di tale necessità è dato avviso scritto, anche ai fini di tutela della persona coinvolta; in ogni caso, la diffusione dell'identità del segnalante avverrà esclusivamente nei casi per i quali risulti assolutamente indispensabile per la conduzione delle verifiche e delle eventuali misure conseguenti;
- i dati personali che non siano utili per l'analisi della segnalazione non sono raccolti o, se accidentalmente raccolti, sono cancellati;
- tutti i soggetti eventualmente coinvolti nell'attività di verifica sono tenuti a garantire tale riservatezza e quanto previsto dalla normativa a tutela dei dati personali;
- l'Ente quale Titolare della presente attività di trattamento dei dati provvede a fornire le dovute informative in materia di protezione dei dati personali.

### 6.3. Divieto di ritorsione

- nei confronti dei soggetti tutelati, l'Ente non consente né tollera alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, da parte di qualsiasi soggetto;
- l'Ente considera costituiscono potenzialmente condotte ritorsive: 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; 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.

- In ogni caso, deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento “sfavorevole” nei confronti della Persona segnalante, affinché questi possano effettivamente considerarsi atti ritorsivi e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare della presente protezione
- qualora un soggetto tutelato ritenga di aver subito una condotta ritorsiva o discriminatoria è tenuto a segnalarlo al Consiglio di Amministrazione e al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS) per l'adozione dei provvedimenti meglio ritenuti in sua tutela, fatto salvo comunque il diritto di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria nonché all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- è fatto divieto e, pertanto, ove stipulati, non trovano applicazione gli accordi aventi ad oggetto la rinuncia o le transazioni sul diritto di segnalazione salvo sottoscrizione dinnanzi a sedi protette (esempio, sede giudiziaria, contrattazioni sindacali e simili);
- laddove un Segnalante denunci di aver subito una condotta ritorsiva a causa della segnalazione presentata, è onere probatorio del soggetto presunto autore di tale condotta dimostrare l'assenza di connessione delle azioni poste in essere con la segnalazione presentata. Diversamente, i Facilitatori, le persone del medesimo Contesto lavorativo, i colleghi di lavoro ed i soggetti giuridici che siano enti di proprietà della Persona segnalante, enti in cui lavora o che operano nel medesimo Contesto lavorativo, sono sempre tenuti a dimostrare la correlazione fra le condotte ritorsive subite e la segnalazione presentata;
- le protezioni per atti ritorsivi non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva, nei confronti del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero della responsabilità civile, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente o con colpa grave. La sussistenza della colpa lieve benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venire meno della tutela prevista in caso di ritorsioni. Nei casi di cui sopra, alla Persona segnalante è altresì applicata una sanzione disciplinare;

6.4. Le tutele trovano applicazione anche se il rapporto di lavoro o collaborazione non è ancora iniziato, durante il periodo di prova, in fase di selezione nonché dopo lo scioglimento dello stesso oltre che nel corso del suo svolgimento.

6.5. Le misure di protezione si applicano qualora il segnalante, al momento della presentazione della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni riguardanti le violazioni fossero vere e rientrassero nell'oggetto della presente procedura.

## 7. Misure di sostegno

7.1. L'Ente mette a disposizione dei Segnalanti le informazioni necessarie per conoscere ove l'ANAC indica l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno, ossia un servizio di informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle condotte ritorsioni nonché sui diritti delle persone coinvolte, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## 8. Canale di segnalazione interno

8.1. L'Ente provvede all'attivazione di un canale di segnalazione, cosiddetto canale di segnalazione interno, che garantisca, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante e della persona coinvolta nella segnalazione o, comunque, menzionata nella segnalazione nonché del contenuto di quest'ultima e della relativa documentazione allegata.

8.2. L'Ente mette a disposizione informazioni chiare sui canali di segnalazione, sulla procedura di gestione e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Tali informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro nonché accessibili a tutti i soggetti tutelati.

8.3. Inoltre, l'Ente pubblica le predette informazioni in una sezione dedicata del proprio sito web.

8.4. Il canale adottato prevede le seguenti possibilità di ricezione:

- in forma scritta,
  - i. accedendo online alla piattaforma per tramite del seguente [link ...](#)

facendo pervenire una busta con la dicitura "RISERVATA/PERSONALE" tramite posta o a mano: al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RSG) presso Studio Legale Archè Via Bartolomeo Bosco 15/7 - 16121 Genova

All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe sigillate:

- la prima busta, facoltativa, dovrà recare i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e un numero telefonico per poter essere contattati;
- la seconda busta con il documento contenete la segnalazione.

- in forma orale accedendo online alla piattaforma per tramite del seguente [link ...](#)
  - i. rilasciando un messaggio vocale;

ii. chiedendo un incontro diretto con il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

8.5. Qualora la segnalazione fosse presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, entro 7 giorni il ricevente è tenuto a procedere all'inoltro al soggetto competente dandone contestuale notizia al segnalante.

8.6. Solo con il consenso del segnalante è possibile procedere all'archiviazione o alla trascrizione della segnalazione resa attraverso messaggio vocale.

8.7. Nei casi restanti, la segnalazione è sempre documentata attraverso redazione di specifico e dettagliato resoconto che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante propria sottoscrizione.

8.8. Nei casi di segnalazione orale mediante incontro, la segnalazione è documentata attraverso registrazione oppure verbale scritto.

8.9. Periodicamente, il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS) provvede alla verifica circa la costante adeguatezza del modello di gestione adottato e propone all'ente eventuali aggiornamenti della presente procedura e delle misure tecniche ed organizzative adottate.

## **9. Contenuto della segnalazione**

9.1. La segnalazione deve contenere gli elementi sufficienti per una completa comprensione della problematica, fra i quali, a titolo non obbligatorio né esaustivo:

- fatti oggetto della segnalazione;
- circostanza di tempo e luogo dei fatti;
- autore o presunto tale dei fatti o, se non a conoscenza, di ogni elemento utile per la sua identificazione;
- altri soggetti in grado di fornire elementi utili in merito alla ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità del segnalatore e dati di contatto. Le segnalazioni anonime verranno prese ugualmente in considerazione purché adeguatamente circostanziate;
- nonché di elementi per il riscontro di quanto segnalato o dove essi possano essere reperiti.

## **10. Responsabile della Gestione delle Segnalazioni**

10.1. La gestione del canale di segnalazione interna è affidato soltanto ad una persona o un gruppo di lavoro dedicato e con personale specificamente formato ovvero ad un soggetto esterno autonomo e anch'esso specificamente formato. Tale soggetto, sia esso un singolo o un ufficio, assume la denominazione di Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (RGS) e viene espressamente



autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali.

- 10.2. Per lo svolgimento di tale attività l'Ente si potrà avvalere di soggetti terzi ai quali potranno essere affidate attività di trattamento dei dati; tali soggetti, pertanto, saranno qualificati come responsabili del trattamento formalizzando tale incarico secondo la normativa vigente.
- 10.3. Qualora il soggetto segnalato sia il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni o suo componente oppure lo stesso abbia un interesse connesso a quanto segnalato, il soggetto è tenuto ad astenersi dal dare seguito alla presente procedura e a segnalarlo all'organo di amministrazione dell'Ente.

## 11. Gestione delle segnalazioni interne

- 11.1. Il RGS, ricevuta la segnalazione, provvede a darne diligente seguito procedendo agli approfondimenti necessari e, in particolare:
- il RGS rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
  - se richiesto, il RGS fissa un incontro con il segnalante entro 30 giorni dalla richiesta, salvo eccezioni specificamente motivate.
  - il RGS mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
  - il RGS dispone l'audizione delle persone che ritiene poter fornire elementi utili all'investigazione del caso, ivi compreso il segnalante, nel caso anche chiedendo riscontri scritti;
  - il RGS richiede informazioni alle funzioni aziendali le quali sono tenute a fornire pronto riscontro
  - il RGS dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute procedendo agli approfondimenti necessari;
  - fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.
    - non ammissibile / non pertinente: qualora per genericità dell'oggetto e/o impossibilità di trovare elementi a suffrago di quanto segnalato e/o oggetto estraneo a quello di cui alla presente procedura. In tali casi il RGS procede con l'archiviazione della stessa.
    - pertinente: qualora la segnalazione presentata presenta un oggetto coerente con la presente procedura

- fondata/ non fondata / n/a: qualora la segnalazione a seguito degli elementi adottati e successivamente raccolti nel corso dell'istruttoria abbia evidenziato un evento che il RGS ritiene essere avvenuto, o che non ritiene essere avvenuto oppure qualora non abbia raccolto sufficienti elementi per ritenere come integrato o meno il fatto segnalato.

Il RGS in caso di notizia fondata adotta i provvedimenti conseguenti segnalando quanto emerso agli organi di amministrazione per gli opportuni provvedimenti; in caso di notizia non fondata provvede a valutare e nel caso a segnalare eventuali responsabilità del segnalante.

Al RGS non compete alcun potere gestionale, decisorio o correttivo in merito ai fatti segnalati ma, soltanto, e trasmissione dell'esito della segnalazione all'organo di amministrazione nonché di impulso per la trattazione delle questioni sollevate e di eventuale suggerimento di intervento.

## **12. Archiviazione e conservazione**

- 12.1. L'archiviazione e la conservazione delle segnalazioni è affidata al responsabile della Gestione delle Segnalazioni, il quale vi provvede con modalità e strumenti tali da garantirne sicurezza e riservatezza dei dati ivi conservati.
- 12.2. La documentazione inerente le segnalazioni è conservata per il tempo necessario e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## **13. Segnalazioni esterne**

- 13.1. L'Ente informa i Segnalanti che è possibile procedere ad effettuare una segnalazione esterna attraverso il canale istituito dall'ANAC purché sussista, al momento della sua presentazione, almeno una delle seguenti condizioni:
- (A) il canale di segnalazione interna non è attivo o non ha i requisiti di cui al Decreto n. 24/2023;
  - (B) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
  - (C) il 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 un rischio di ritorsione;
  - (D) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- 13.2. L'ANAC provvede affinché il canale di segnalazione esterna garantisca la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

- 13.3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Le segnalazioni esterne sono gestite da personale specificamente formato dell'ANAC in conformità alle Linee guida ANAC.
- 13.4. L'ANAC gestisce le segnalazioni con tempistiche e modalità analoghe a quelle previste per il canale di segnalazione interno.
- 13.5. L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità, procedendo con la loro archiviazione.
- 13.6. Il RGS supervisiona la diffusione e la pubblicazione fra i soggetti tutelati di un'informativa in merito alle possibilità, ai presupposti e alle modalità di cui al presente paragrafo.

#### **14. Divulgazioni pubbliche**

- 14.1. Il Segnalante che effettui una divulgazione pubblica, vale a dire, proceda a 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, beneficia delle protezioni previste dalla presente procedura e altresì da quelle del D.lgs. n. 24/2023 se, al momento della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:
- A) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- B) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- C) la persona segnalante 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.
- 14.2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia

#### **15. Responsabilità**

- 15.1. Con la presentazione di una segnalazione il suo autore si assume la responsabilità sul contenuto della stessa, consapevole dei possibili profili di rilevanza penale della propria condotta, quali ad esempio, l'integrazione dei reati di calunnia (art. 368 c.p.), diffamazione (art. 595 c.p.), o,

comunque, per tutti i reati commessi con una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nonché si assume la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

- 15.2. Quando è accertata, già con sentenza di primo grado, una o più delle responsabilità di cui al precedente capoverso, l'Ente procede ad irrogare una sanzione disciplinare al soggetto individuato quale responsabile e non operano le tutele di cui alla presente procedura.
- 15.3. Le persone tutelate ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione di informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca di per sé un reato e, dunque, avvenga con modalità lecite; inoltre, il segnalante deve aver proceduto alla presentazione di una segnalazione con una delle modalità sopra indicate. Qualora non sussistano entrambe le sopraindicate condizioni, il Segnalante è passibile di responsabilità civile, amministrativa e disciplinare, come prevista dall'ordinamento.
- 15.4. Non sono punibili i soggetti i quali rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dal segreto qualora, momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere la stessa fosse necessaria per svelare la violazione.
- 15.5. L'Ente adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti di coloro che si siano responsabili di azioni ritorsive o violative della riservatezza.
- 15.6. In tutti i casi di segnalazione che risultasse infondata o falso, perlomeno per dolo o colpa grave, il Segnalante è comunque passibile di responsabilità disciplinare esponendosi all'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare o, comunque, previste dalla normativa giuslavoristica.