

PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONI

1. PREMESSA

Arcobaleno Società Cooperativa (in seguito anche “Società”) ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

2. NORMATIVA

- ⇒ la Direttiva 1937/2019
- ⇒ il Regolamento 679/2016 o GDPR
- ⇒ Il decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- ⇒ Il D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- ⇒ Lo Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (AUTORITA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE).

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha lo scopo di:

- ✓ **Promuovere** una cultura aziendale basata sulla trasparenza, responsabilità e integrità;
- ✓ **Istituire e far conoscere** il canale di segnalazione interno;
- ✓ **Definire le responsabilità sul processo di gestione delle segnalazioni;**
- ✓ **Illustrare le tutele previste nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;**
- ✓ **Illustrare il sistema sanzionatorio** previsto dalla normativa a carico della Società e del segnalante.

4. DEFINIZIONI

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito della Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Società

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata

tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

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.

5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

5.1 CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

La Società, in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta; • Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto. 	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società; • I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Società; • I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società.
ALTRI SOGGETTI CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitatori • Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado e legame affettivo stabile • Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo • Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale) 	

La segnalazione può essere fatta da soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità; la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

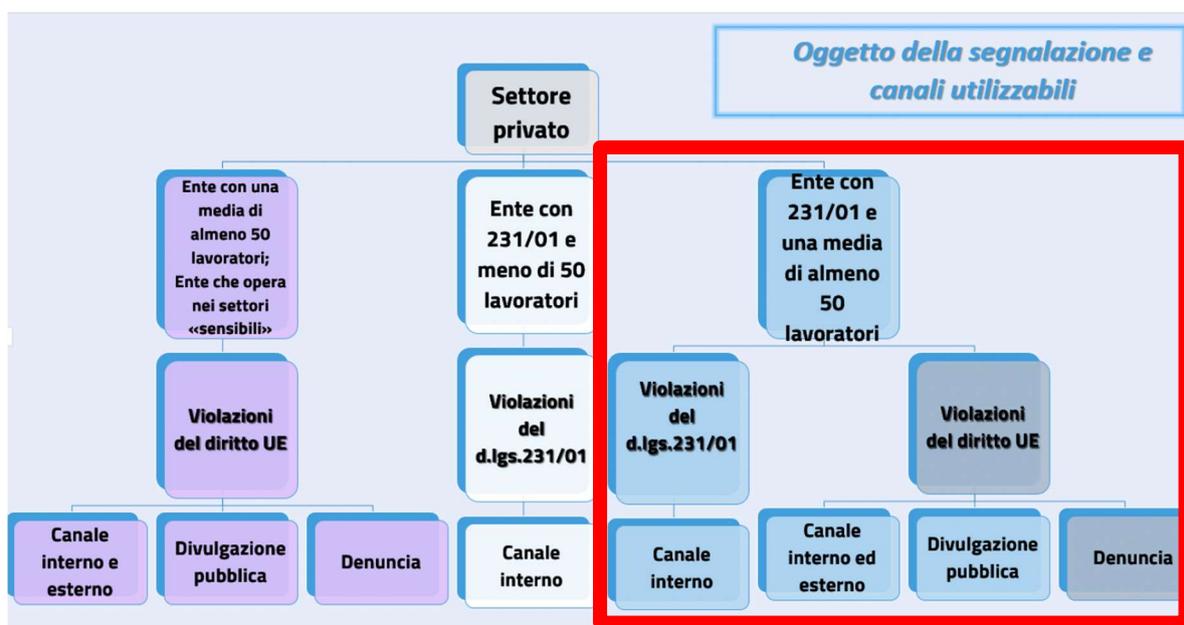
5.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia denunciato all’ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze

5.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il decreto differenzia l’oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Fonte: Schema Linee guida Anac

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o che implicano violazione, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza UE e che quindi ledono interessi finanziari dell’Unione Europea.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- ⇒ **Corruzione, attiva e passiva;**
- ⇒ **Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);**
- ⇒ **Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;**
- ⇒ **Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie;**
- ⇒ **Frodi fiscali;**
- ⇒ **Violazioni dei diritti umani;**
- ⇒ **Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;**
- ⇒ **Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;**
- ⇒ **Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato;**

- ⇒ **Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.**

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

5.4 COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- ⇒ **Una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;**
- ⇒ **Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;**
- ⇒ **Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;**
- ⇒ **Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;**
- ⇒ **Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;**
- ⇒ **Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.**

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili:

- ⇒ **Le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.**

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC. Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi **INAMISSIBILI**:

- ⇒ **Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;**
- ⇒ **Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;**
- ⇒ **Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.**

6. MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

6.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE

È bene precisare che il decreto prevede potenzialmente più di una modalità:

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

6.2 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

La Società ha istituito un apposito canale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere.

Il canale scelto è quello che prevede la modalità cartacea approvata dall'ANAC.

Il canale di segnalazione whistleblowing in modalità cartacea è una delle modalità previste dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno di un'organizzazione.

La modalità cartacea consente al segnalante di inviare la segnalazione in forma scritta, inviandola per posta o consegnandola a mano presso un ufficio dell'organizzazione.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, la segnalazione deve essere presentata in busta chiusa, sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing.

La busta deve essere recapitata all'indirizzo indicato dall'organizzazione nella propria procedura di whistleblowing, oppure consegnata a mano presso un ufficio dell'organizzazione o al responsabile della protezione dei dati (RPD).

La segnalazione in modalità cartacea deve contenere le seguenti informazioni:

- L'oggetto della segnalazione, ovvero la tipologia di illecito o irregolarità che si intende segnalare;
- Una breve descrizione dell'illecito o irregolarità;
- Eventuali prove a sostegno della segnalazione;
- I dati anagrafici del segnalante, che possono essere omessi se il segnalante richiede la riservatezza della propria identità.

7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

7.1 SOGGETTI CUI VA AFFIDATA LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come previsto dalle Linee Guida ANAC, la Società ha deciso di dotarsi di un sistema per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing adottando esclusivamente le seguenti modalità di segnalazione:

- 1- segnalazioni orali ai membri del Comitato Interno Whistleblowing, così composto:

PRESIDENTE	Fabio Andrea Conticelli
VICE PRESIDENTE	Alessandro Fenaroli
RESPONSABILE UFF. CONTABILITÀ	Silvana Calvetti

La segnalazione orale verrà trascritta sull'apposito registro cartaceo.

- 2- segnalazione cartacea consegnata a uno dei membri del Comitato Interno WB oppure depositata nella cassetta postale identificabile con la scritta "Segnalazioni Violazioni Whistleblowing" collocata all'esterno dell'ufficio segreteria nell'immobile sede di Via Croce nr. 1 a Breno (BS). La cassetta postale sarà accessibile solo ed esclusivamente ai membri del Comitato Whistleblowing.



7.2 CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE – COMITATO INTERNO WHISTLEBLOWING (CIW)

La Società ha istituito un Comitato Whistleblowing interno, preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. Il Comitato è composto dalle seguenti funzioni:

PRESIDENTE (RPD) Fabio Andrea Conticelli
VICE PRESIDENTE Alessandro Fenaroli
AMMINISTRATIVA Silvana Calvetti

Il Comitato, quale ricevente di primo livello, ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalla Società.

I componenti del Comitato sono nominati quali “persone autorizzate al trattamento” ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

È sempre facoltà del segnalante in fase di trasmissione della segnalazione di escludere una o più funzioni quale destinatario della segnalazione tra quelle autorizzate.

7.2.1 Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Comitato

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l’attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

All’esito dell’istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivata.

7.2.2 Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all’interno della cooperativa e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

7.2.3 Reporting

Il Comitato predispose con cadenza annuale il Report contenente l’indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel Report è riportato lo “stato” di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il Rendiconto delle Segnalazioni è inviato a:

- a. CdA della Società;
- b. Collegio Sindacale.

7.3 TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

7.3.1 Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge

Deroghe alla tutela della riservatezza:

Consenso espresso del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.

Nel **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).

Nel **procedimento disciplinare attivato** contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003.

A tal fine la Società ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

7.3.2. Tutela dalle ritorsioni

La Società in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- ⇒ **Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;**
- ⇒ **Retrocessione di grado o mancata promozione;**
- ⇒ **Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;**
- ⇒ **Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;**
- ⇒ **Note di demerito o referenze negative;**
- ⇒ **Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;**
- ⇒ **Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;**
- ⇒ **Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;**
- ⇒ **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;**
- ⇒ **Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;**
- ⇒ **Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;**
- ⇒ **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;**
- ⇒ **Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;**
- ⇒ **Annullamento di una licenza o di un permesso;**
- ⇒ **Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.**

La Società ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

7.3.3 Condizioni per godere delle tutele

- ⇒ *I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);*
- ⇒ *Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);*
- ⇒ *Il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;*
- ⇒ *Deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione.*

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nei seguenti casi

- ⇒ *È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.*

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale della Società o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società si impegna a diffondere la procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica.

La presente procedura è pubblicata su:

- c. il sito internet della Società: www.cooparcobaleno.com – sezione **Trasparenza – Segnalazioni Violazioni Whistleblowig**.