

**MODELLO ORGANIZZATIVO
WHISTLEBLOWING**

INDICE

Premessa	pag. 2
Istituzione canale di segnalazione interno	pag. 3
Denuncia all’Autorita’ Giudiziaria e Divulgazione Pubblica.....	pag. 5
Tutela della riservatezza	pag. 6
Tutela delle ritorsioni	pag. 6
Limitazioni della responsabilità per chi segnala, denuncia e divulga ...	pag. 8
Procedimento disciplinare.....	pag. 8

Considerato che Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la 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. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione è ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

La Cooperativa Sociale Spazi Nuovi s.c. con il presente atto provvede ad adottare il Modello di segnalazione, previsto dalla citata normativa, con l'istituzione di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare in conformità alle previsioni del Decreto n. 24 del 2023.

La Cooperativa si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing in relazione al tema in oggetto; per tutto quanto non stabilito nel presente modello, si fa rimando a quanto previsto dalla Linea Guida adottate dall'ANAC.

Possono effettuare segnalazioni di violazioni tutti i Destinatari nonché gli altri possibili segnalanti individuati dal Decreto Whistleblowing. Con l'obiettivo di garantire la massima tutela dei segnalatori, in virtù dell'indipendenza ed autonomia, la gestione delle segnalazioni è affidata **all'Avv. Maria Teresa Di Venere**.

Ulteriori canali possono essere successivamente istituiti e debitamente comunicati a tutti gli interessati. In conformità a quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1937, tutti i soggetti che vogliano effettuare una segnalazione ai sensi di tale Direttiva e del Decreto Whistleblowing avranno a disposizione la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica (secondo le condizioni previste dalla normativa).

1. ISTITUZIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Viene istituito presso la sede legale della Cooperativa l'Ufficio Segnalazioni Whistleblowing mediante conferimento dell'incarico all'Avv. Maria Teresa Di Venere.

L'Ufficio Segnalazione Whistleblowing provvede all'acquisizione, gestione ed inoltro alle competenti aree amministrative della Cooperativa e/o Autorità delle segnalazioni ricevute per la successiva gestione.

Le segnalazioni devono avvenire in forma cartacea/analogica, mediante invio a mezzo posta della segnalazione al seguente indirizzo: UFFICIO SEGNALAZIONI WHISTEBLOWING – AVV. MARIA TERESA DI VENERE – VIA G. CAPRUZZI 234 70121 BARI.

1.1 Modalità di invio della segnalazione

Il segnalante deve inserire le proprie generalità in una busta chiusa che deve essere inserita nella busta contenente la segnalazione. Entrambe le buste devono essere opportunamente chiuse e nella segnalazione deve essere espressa la volontà di applicazione della normativa di riservatezza prevista dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023 e deve essere indicato il recapito al quale l'incaricato deve inviare l'avviso di ricevimento della segnalazione.

1.2 Obblighi dell'incaricato

L'incaricato provvederà entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione ad inviare al soggetto segnalante, mediante posta, l'avvenuta ricezione della segnalazione. Deve, inoltre, dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione.

Le segnalazioni verranno trattate esclusivamente dall'incaricato che provvederà a custodirle in un archivio il cui accesso sarà inibito a qualsiasi altro soggetto.

L'incaricato dovrà custodire ed archiviare solo quanto necessario alla gestione della segnalazione.

L'incaricato deve mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e potrà chiedere ulteriori precisazioni ed integrazioni al segnalante. Provvederà a custodire tutta la documentazione ricevuta e conservarla per il tempo strettamente necessario alla gestione della stessa e comunque per un tempo non superiore a 5 anni.

L'ufficio segnalazioni deve adottare tutte le misure ritenute idonee a garantire la riservatezza delle generalità del segnalante, del facilitatore e del segnalato.

Al termine dell'istruttoria l'incaricato potrà inviare agli organi amministrativi preposti la comunicazione relativa all'esito dell'istruttoria eseguita, contenente tutti gli elementi necessari all'instaurazione del procedimento disciplinare, di competenza dell'organo amministrativo della Cooperativa.

L'incaricato provvederà, ove richiesto dalla normativa, ad inviare denuncia alle competenti Autorità Giudiziarie e/o Amministrative.

L'incaricato deve comunicare al segnalante il provvedimento di conclusione della segnalazione.

L'archiviazione può avvenire nelle seguenti ipotesi: a) per manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a); b) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione; c) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite; d) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti e per l'esercizio del potere sanzionatorio; g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

1.3 Oggetto delle segnalazioni.

Le segnalazioni devono riguardare fatti precisi e circostanziati, esse devono indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

Le violazioni oggetto di segnalazione, sono innanzitutto quelle violazioni che ledono **l'interesse all'integrità della Cooperativa** e, possono riguardare condotte che integrano: a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione; b) Illeciti penali - limitatamente ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale; c) Violazioni del diritto dell'UE, ovvero illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione; 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4) ; 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 società 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 società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

1.4 Ambito oggettivo della segnalazione.

Il legislatore individua alcune tipologie di illeciti da considerare e solo queste rilevano perché una segnalazione possa essere considerata ai fini dell'applicabilità della disciplina, come indicate al paragrafo 1.3. In ogni caso non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o

denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

COSA NON PUÒ ESSERE OGGETTO DI SEGNALAZIONE. Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare **comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.**

1.4 Ambito soggettivo della segnalazione.

I soggetti legittimati a proporre le segnalazioni sono: Lavoratori subordinati, Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato, Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato, Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato Azionisti (persone fisiche) Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.

1.5 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente dai competenti organi amministrativi. L'ufficio segnalazioni provvederà in ogni caso ad archiviare le segnalazioni anonime e a conservarle per un tempo di cinque anni.

2. DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

È data facoltà ai soggetti indicati al paragrafo 1.4 di procedere a denunciare all'Autorità Giudiziaria e/o a divulgare pubblicamente **i soli fatti** che comportano le violazioni del diritto dell'UE, ovvero illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione.

I fatti che sono stati oggetto di pubblica divulgazione non possono essere oggetto di segnalazione tramite il canale interno.

Le modalità di presentazione della denuncia all'Autorità Giudiziaria sono disciplinate dalla legge.

3. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Il soggetto segnalante, il facilitatore e i soggetti indicati e comunque coinvolti nella segnalazione, quindi anche il soggetto segnalato, hanno diritto alla riservatezza della loro identità.

L'Ufficio ricevente la segnalazione è tenuto a garantire l'anonimato dei soggetti sopra indicati, ad adottare tutte le misure idonee ad evitare la diffusione dell'identità e delle generalità.

La tutela dell'identità della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione va garantita anche dagli organi amministrativi e dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. **La persona segnalata** può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

L'ufficio ricevente e gli organi amministrativi ai quali sono comunicati i dati personali, al fine della gestione della segnalazione, sono tenuti a trattare tutti i dati in modo lecito, corretto e trasparente. A raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, ad assicurarsi che siano adeguati e pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati. I dati saranno conservati per il tempo strettamente necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

4. TUTELA DALLE RITORSIONI

Nei confronti del segnalante e del facilitatore non possono essere adottati comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o possa provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La tutela da atti di ritorsione opera solo al realizzarsi delle seguenti condizioni: 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata

effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023. 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite; 4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell’ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Inoltre, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione – in analogia alla precedente disciplina - in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante e denunciante è **inoltre applicata una sanzione disciplinare**.

L’instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia, concluso poi con archiviazione non esclude l’applicazione di tale tutela in favore del segnalante o denunciante. Ciò in quanto l’archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale.

Nel caso di applicazione delle misure di protezione l’autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l’adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà riconosciuta al segnalante medesimo di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 6, comma 2 ter del Decreto. Inoltre, il Decreto Whistleblowing dispone la previsione di misure di sostegno per gli stessi nonché la possibilità per quest’ultimi di comunicare all’ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito in ragione di una segnalazione. È, in ogni caso, stabilita la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c. (“Prestazione del lavoro”), nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante. La norma grava, inoltre, il datore di lavoro dell’onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cd. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

5. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' PER CHI SEGNALE, DENUNCIA O DIVULGA

E' esclusa la responsabilità civile e penale quando il segnalante nell'effettuare la segnalazione, la divulgazione o la denuncia abbia: 1) rispettato le condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs 24/2023 e, 2) se la rilevazione o diffusione di notizie coperte da segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), segreto professionale (art. 622 c.p.), o comportano la rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.) e/o che comportano la violazione del dovere di fedeltà e di lealtà e/o che comportino la violazione del diritto d'autore o delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta, è **necessaria, poichè vi sono fondati motivi(al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni) per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione.**

Per beneficiare di tale esimente, quindi, devono ricorrere cumulativamente due condizioni: 1) Fondati motivi, al momento della rilevazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione 2) Effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia nel rispetto delle condizioni che il legislatore ha previsto nel d.lgs. n. 24/2023. Al ricorrere di dette condizioni è esclusa anche la responsabilità in caso di accesso illecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

6. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

A seguito della segnalazione l'Ufficio incaricato della gestione può:

- Ritenere superfluo di condurre indagini interne e procedere all'accertamento della segnalazione, dovrà in ogni caso riferirne, nell'ambito dell'attività periodica di reporting, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- qualora, viceversa, ritenga che dalla segnalazione possa desumersi un'ipotesi di condotta illecita o di violazione delle disposizioni indicate nel d.lgs. 24/2023, dovrà darne comunicazione al datore di lavoro affinché questi provveda alle più opportune valutazioni sotto il profilo disciplinare nel pieno rispetto della normativa e del principio del contraddittorio tra le Parti. In considerazione dell'imprescindibile coinvolgimento dell'Ufficio incaricato della gestione delle segnalazioni, nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, all'esito della fase istruttoria questo potrà formulare pareri non vincolanti in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto. In ogni caso, l'incaricato della ricezione raccoglie e conserva – per un periodo di cinque anni – tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservati nella banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito ai sensi di legge. L'Organismo di Vigilanza definisce altresì, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente.

Il procedimento disciplinare è quello previsto e disciplinato dall'art. 7 della L. 300/1970 e dalle disposizioni del CCNL AIOP PERSONALE NON MEDICO. Alle fattispecie di illecito disciplinare ivi previste viene aggiunta la seguente fattispecie: - nel caso in cui il dipendente abbia effettuato una segnalazione, rispetto alla quale è stato instaurato un procedimento penale di calunnia e diffamazione che si concluda con una sentenza di condanna definitiva nei confronti del segnalante. Tale fattispecie di illecito disciplinare deve essere ricondotto nelle ipotesi gravi per le quali viene prevista l'irrogazione della sospensione dell'attività lavorativa e del licenziamento.

Data 15/12/2023

COOPERATIVA SOCIALE SPAZI NUOVI S.C.

La Presidente
Dott.ssa Dalila Boffoli

