

**Procedura da seguire in caso di una
SEGNALAZIONI DI ILLECITI RISCONTRATI
DURANTE L'ATTIVITA' LAVORATIVA
“WHISTLEBLOWING”**

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO DEL PROCESSO	3
3. DEFINIZIONI.....	3
4. SINTESI DEL PROCESSO – INDICE PROCEDURE.....	4
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	4
6. DOCUMENTAZIONE DA UTILIZZARE	8
7. PERSONE DA CONTATTARE.....	9
Allegato A - MODULO COMUNICAZIONE ILLECITO.....	10

1. PREMESSA

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti, riscontrati dai dipendenti, collaboratori o consulenti della Cooperativa Sociale Minerva servizi in conformità con gli ultimi aggiornamenti normativi, tra cui il decreto legislativo 24/2023 e il GDPR. 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.

2. SCOPO DEL PROCESSO

Lo scopo del processo di segnalazione di illeciti è quello di garantire la tutela dei segnalanti e la prevenzione degli illeciti.

In particolare, il processo ha i seguenti obiettivi:

Garantire la riservatezza e la tutela dell'identità del segnalante: Il segnalante deve poter effettuare la segnalazione in modo sicuro e confidenziale, senza temere ritorsioni o discriminazioni.

Valutare la fondatezza delle segnalazioni: Il responsabile del procedimento deve analizzare le segnalazioni per verificarne la fondatezza e adottare le azioni necessarie in caso di illeciti.

Contrastare gli illeciti: In caso di fondatezza della segnalazione, il responsabile del procedimento deve adottare le azioni necessarie per contrastare l'illecito, anche attraverso la segnalazione alle autorità competenti.

Il processo di segnalazione di illeciti è un processo fondamentale per la tutela della legalità e dell'integrità delle organizzazioni.

3. DEFINIZIONI

Segnalante: Il soggetto che effettua la segnalazione di un illecito.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Segnalazione: La comunicazione di un illecito effettuata al responsabile del procedimento.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 24 del 10.03.2023;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 24 del 10.03.2023;

Responsabile del procedimento: Il soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni di illeciti.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato così come individuate dal D.Lgs. 24/2023 art. 2 comma 1 lettera a), e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

4. SINTESI DEL PROCESSO – INDICE PROCEDURE

PROCEDURA	SOGGETTI COINVOLTI	DOCUMENTI DA UTILIZZARE
GESTIONE SEGNALAZIONE INTERNA	<p>Titolare</p> <p>Responsabile del procedimento</p> <p>Facilitatore</p> <p>Segnalatore</p>	<p>Modello di segnalazione violazioni</p> <p>Informativa ex art. 13 del GDPR</p> <p>Schema persone da contattare</p>
GESTIONE SEGNALAZIONE ESTERNA	<p>Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Inoltre, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna nell'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.</p> <p>Il canale di segnalazione esterna è gestito dall'ANAC. Per la procedura esterna di rimanda al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</p>	

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

PROCEDURA	CONTENUTO PROCEDURA
PREMESSA	<p>È necessario che la Direzione dia notizia a tutti gli operatori in merito alla presente procedura mediante idonea circolare consegnata brevi manu e/o a mezzo e-mail.</p> <p>La Direzione individua il responsabile del procedimento e il facilitatore, questi assumono ai fini della presente procedura, il ruolo di responsabile del processo.</p>
SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE	<p>I soggetti legittimati a presentare la segnalazione sono: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività o che forniscono beni o servizi presso la Cooperativa Sociale Minerva, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.</p>
DESTINATARIO E SOGGETTI PREPOSTI ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	<p>Le segnalazioni relative a comportamenti illeciti devono essere indirizzate direttamente al Responsabile del Procedimento. Se un membro del personale invia erroneamente una segnalazione al proprio superiore, o se qualsiasi altro dipendente riceve una segnalazione, questa deve essere immediatamente inoltrata al Responsabile del Procedimento. È fondamentale adottare misure adeguate a salvaguardare la confidenzialità dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione. Ad esempio, non si dovrebbe registrare la segnalazione; invece, questa dovrebbe essere consegnata in busta chiusa al Responsabile. Se la segnalazione fosse ricevuta telefonicamente, questa dovrebbe essere inoltrata al destinatario.</p>

Per condurre l'indagine necessaria, il Responsabile del Procedimento può avvalersi di un piccolo gruppo di collaboratori selezionati, i quali sono tenuti agli stessi obblighi di riservatezza del Responsabile.

PUO' ESSERE SEGNALATO

Le segnalazioni possono riguardare tutte le condotte illecite che il segnalante abbia identificato durante la propria attività lavorativa con Cooperativa Sociale Minerva, a condizione che queste condotte siano attribuibili al personale e/o rientrino nell'ambito di intervento dell'Organizzazione.

Le segnalazioni dovrebbero concentrarsi su condotte illecite come ad esempio:

Atti che costituiscono reato;

Violazioni del Codice di Comportamento o di altri obblighi di condotta previsti dall'Organizzazione;

Atti che causano danni economici significativi all'Organizzazione;

Altri casi di cattiva gestione o abuso delle funzioni attribuite per fini privati, indipendentemente dalla rilevanza penale dell'atto.

È essenziale che le segnalazioni siano fatte nell'interesse dell'Organizzazione e l'obiettivo delle stesse deve essere quello di proteggere l'integrità e la reputazione della stessa, non di soddisfare interessi personali o di rivalsa del segnalante.

ESCLUSIONI

Non saranno considerate valide ai fini dell'indagine, tranne in casi di richieste di integrazioni o inoltri a enti competenti, le segnalazioni che:

Riguardano fatti non attribuibili né al personale né all'ambito di intervento dell'Organizzazione;

Siano state inviate in forma anonima;

Trattino esclusivamente di reclami o lamentele di carattere personale senza rilevanza;

Siano basate su semplici sospetti o voci non verificate;

Siano ricavate a seguito di indagini messe in atto dal segnalante.

Queste segnalazioni non avranno seguito nel processo di indagine interno, a meno che non siano successivamente integrate con informazioni aggiuntive rilevanti o che, per la loro natura, necessitino di essere trasferite ad autorità competenti esterne.

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Si consiglia di presentare le segnalazioni utilizzando il modulo specifico disponibile come allegato della presente procedura (Allegato A). Nel caso in cui il segnalante decida di non utilizzare il modulo predefinito, la segnalazione sarà comunque considerata, purché non rientri nei casi di esclusione menzionati precedentemente.

USO DEL MODULO CARTACEO:

Modulo di Segnalazione: Utilizzare il modulo specifico per la segnalazione di illeciti, disponibile come allegato a questa procedura o sull'intranet aziendale.

Compilazione del Modulo: Compilare il modulo in modo chiaro e dettagliato, fornendo tutte le informazioni rilevanti sull'illecito segnalato.

Firma del modulo: Tutte le segnalazioni devono essere firmate e accompagnate da un documento di identità valido del segnalante. Ciò è necessario poiché le protezioni previste per il whistleblowing sono garantite solo a individui identificabili e riconoscibili.

Identificazione Facoltativa: Il segnalante ha la possibilità di rimanere anonimo. Tuttavia, fornire un contatto può facilitare l'indagine e il follow-up.

Procedura di invio:

Prima Busta: Inserire il modulo compilato in una busta chiusa, anonimo.

Prima Seconda: Inserire i dati del segnalatore, se vuole essere identificato.

Terza Busta: Collocare la prima e la seconda busta all'interno di una terza busta, anch'essa da chiudere ermeticamente. Questo passaggio è fondamentale per prevenire la possibilità di ricavare informazioni attraverso metodi come la visione in controluce.

Etichettatura e Invio: Etichettare la busta esterna come "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE" e indirizzarla al Responsabile del Procedimento. Invio tramite posta interna o servizio postale.

Misure Aggiuntive per la Sicurezza:

Tracciamento Limitato: Evitare l'uso di metodi di spedizione che richiedono un tracciamento dettagliato, per minimizzare il rischio di rivelazione dell'identità del segnalante.

Consegna Personale: Se possibile, consegnare personalmente la busta al Responsabile del procedimento.

Notifica Elettronica: In caso di invio della segnalazione, inviare una notifica separata tramite i recapiti di posta elettronica in calce indicati per informare il Responsabile del Procedimento dell'avvenuto invio.

SEGNALAZIONI ORALE (INCLUSA TELEFONICA):

Contatto Telefonico: Il segnalante può contattare direttamente il Responsabile del procedimento al numero segnalato. Questo numero deve essere disponibile per le segnalazioni e gestito dal Responsabile del procedimento o, se impossibilitato, da personale specificamente formato.

Documentazione della Segnalazione: Il Responsabile del procedimento o il personale che riceve la segnalazione dovrà documentare accuratamente le informazioni fornite compilando il modulo allegato e garantendo la massima riservatezza.

Identificazione Facoltativa: Il segnalante ha la possibilità di rimanere anonimo. Tuttavia, fornire un contatto può facilitare l'indagine e il follow-up.

Conferma di Ricezione: Una volta ricevuta la segnalazione orale, il Responsabile del Procedimento deve fornire al segnalante una conferma di ricezione, se il segnalante non ha scelto l'anonimato.

Contenuto minimo della segnalazione:

Per essere prese in considerazione, le segnalazioni dovranno avere il seguente contenuto minimo:

Nome e cognome del segnalante: Il nome e cognome del segnalante possono essere facoltativi, ma è consigliabile fornirli per facilitare le indagini.

Indirizzo e-mail: L'indirizzo e-mail del segnalante è necessario per la comunicazione con il Responsabile del Procedimento.

Telefono: Il numero di telefono del segnalante è facoltativo, ma è consigliabile fornirlo per eventuali chiarimenti.

Descrizione dell'illecito: La descrizione dell'illecito deve essere il più possibile dettagliata e circostanziata.

	<p>Prove a supporto: Il segnalante può allegare alla segnalazione prove a supporto delle sue dichiarazioni, come documenti, registrazioni audio o video.</p>
CHI GESTISCE LA SEGNALAZIONE	<p>o rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;</p> <p>o mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;</p> <p>o dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;</p> <p>o fornisce un riscontro alla persona segnalante.</p>
ISTRUTTORIA DEL PROCEDIMENTO	<p>Le segnalazioni inviate al Responsabile del Procedimento vengono registrate in modo confidenziale, con accesso limitato solo al Responsabile e ai membri del team di supporto. Segnalazioni manifestamente infondate o che rientrano nei casi di esclusione precedentemente delineati possono essere archiviate.</p> <p>In certi casi, l'archiviazione può avvenire senza un'indagine preliminare, ma potrebbe essere richiesto al segnalante di fornire ulteriori dettagli.</p> <p>Il Responsabile della segnalazione fornisce un riscontro al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Il Responsabile della segnalazione può comunicare al segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni; • l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti; • l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. <p>In tale ultimo caso verrà successivamente comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.</p> <p>Il segnalante può richiedere aggiornamenti sullo stato della sua segnalazione in qualsiasi momento via e-mail. Il Responsabile concluderà il procedimento entro 120 giorni dalla ricezione della segnalazione, decidendo tra l'archiviazione, l'inoltro a autorità competenti, o la comunicazione ai responsabili disciplinari per ulteriori azioni. Il segnalante verrà informato sull'esito finale se ha fornito un contatto valido.</p>
TUTELE	<p>In conformità con le normative vigenti sul whistleblowing, il segnalante che ha rivelato o denunciato comportamenti illeciti appresi durante il rapporto di lavoro non può essere punito, degradato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a causa della segnalazione.</p> <p>Stessa tutela viene estesa anche ai parenti, ai colleghi ed in generale a tutti i soggetti direttamente collegati al segnalante.</p> <p>Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, incluso il responsabile del procedimento disciplinare, sono obbligati a mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e su qualsiasi dato o informazione che possa rivelarla, anche indirettamente. Violazioni di questi obblighi sono passibili di sanzioni disciplinari, oltre ad altre forme di responsabilità previste dalla legge.</p> <p>L'identità del segnalante non può essere rivelata. Durante l'avvio dell'indagine, le parti della segnalazione che potrebbero rivelare l'identità del segnalante vengono separate da quelle che contengono esclusivamente la descrizione dei fatti. Solo queste ultime vengono utilizzate per l'indagine.</p> <p>Nel contesto di un procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione, la segnalazione stessa sarà utilizzabile solo se:</p> <p>L'accusa disciplinare si basa, in tutto o in parte, sulla segnalazione;</p>

Conoscere l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'accusato;
Il segnalante consente la divulgazione della sua identità.

Nel contesto di un procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione, la segnalazione stessa sarà utilizzabile solo se:

Nel contesto di un procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione, la segnalazione stessa sarà utilizzabile solo se:

L'accusa disciplinare si basa, in tutto o in parte, sulla segnalazione;

Conoscere l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'accusato;

Il segnalante consente la divulgazione della sua identità.

La valutazione sull'“indispensabilità” di conoscere l'identità del segnalante spetta al responsabile del procedimento disciplinare, che decide con decisione motivata su richiesta specifica dell'accusato. Il Responsabile del Procedimento trasmetterà la segnalazione integrale al responsabile del procedimento disciplinare solo con il consenso del segnalante.

La segnalazione è esclusa dal diritto di accesso previsto dalla legge. Spetta all'organizzazione dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante, ritenute discriminatorie o punitive, sono indipendenti dalla segnalazione. Atti discriminatori o punitivi sono nulli. Se un segnalante viene licenziato a causa della segnalazione, sarà reintegrato come previsto dalla legge.

Le tutele già menzionate non sono garantite se il segnalante è ritenuto responsabile, anche con una sentenza di primo grado, di diffamazione o calunnia, o comunque per reati commessi con la denuncia, o se è responsabile civilmente in casi di dolo o colpa grave.

INFORMATIVA EX
ART. 13 DEL GDPR
679/2016

La Cooperativa Minerva mette a disposizione apposita informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del GDPR 679/2016.

6. DOCUMENTAZIONE DA UTILIZZARE

- Schema delle persone da contattare
- Modello di segnalazione violazioni
- Informativa ex art. 13 del GDPR

7. PERSONE DA CONTATTARE

DPO e Responsabile del Procedimento	Dott. Gianvito D'Aversa 3272868093 C.da Lamatroccola Snc dpo@cooperativaminerva.it
Facilitatore	Dott. Alessandro Matarrese 0831.1981068

Responsabile verifica DPO	Per approvazione Il Titolare

Allegato A - MODULO COMUNICAZIONE ILLECITO

SEGNALAZIONE DI ILLECITI RISCONTRATI DURANTE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

(da consegnare in busta chiusa al Responsabile del Procedimento oppure da trasmettere in via orale o telefonicamente)

Nome e cognome del segnalante:	
Indirizzo e-mail del segnalante	
Numero di telefono del segnalante	
Estensione della tutela	
Descrizione dell'illecito	
Prove a supporto	

Concludo invitando l'organizzazione a prendere provvedimenti per contrastare questo comportamento illecito.

Data

[Firma del segnalante]