

PROCEDURA

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

1. SCOPO

La presente procedura definisce le modalità attraverso le quali è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Cooperativa Gestione Servizi Gesser Soc. Coop. Sociale (di seguito per brevità GESSER)

La presente procedura recepisce:

- il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “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”
- la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 le “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”

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica ai dipendenti e agli esterni che intrattengono un rapporto di collaborazione con la Cooperativa.

3. SOGGETTI TUTELATI

I destinatari della presente procedura sono le persone che possono effettuare segnalazioni, denunciare all'Autorità Giudiziaria o divulgare pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in particolare:

Lavoratori subordinati, titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.

Lavoratori autonomi ovvero lavoratori con rapporti di lavoro autonomi ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del c.c.;

Titolari di un rapporto di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, ovvero qualsiasi persona, fisica o giuridica, con cui la cooperativa ha un rapporto negoziale avente ad oggetto la prestazione continuativa di servizi.

Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la cooperativa e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso GESSER.

Eventuali Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la cooperativa.

La tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante quali:

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;

Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

4. OGGETTO DI SEGNALAZIONE

GESSER ha implementato un sistema atto a ricevere e gestire segnalazione di azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotte illecite rispetto a:

- legislazione vigente
- Codice Etico;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001
- sistema di gestione sicurezza sui luoghi di lavoro
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR)
- Violazioni del diritto dell'UE relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prevenzione del riciclaggio; tutela dell'ambiente; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

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,
- le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).
- La divulgazione pubblica o denuncia le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate **a un interesse di carattere personale** della persona 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.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, e fornire tutte le informazioni e gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione, **a pena di inammissibilità**, deve contenere:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. la **descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti** oggetto di segnalazione;
3. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
4. le **generalità** o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
5. l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di **eventuali documenti** che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
7. **ogni altra informazione** che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime ovvero segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante.

6. RESPONSABILITA'

Il Presidente dell'ODV (d'ora innanzi per brevità chiamato ODV e/o Ufficio segnalazioni) è responsabile di ricevere e trattare le segnalazioni ricevute da dipendenti e/o soggetti esterni garantendo la riservatezza e la tutela del segnalante.

7. CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

GESSER ha previsto un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantisce la riservatezza – tramite crittografia – della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. A tal fine GESSER ha effettuato la valutazione dei rischi del Canale di comunicazione interno mediante apposito DPIA in accordo al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

La segnalazione può essere presentata secondo la seguente modalità:

Piattaforma informatica, in gestione autonoma all'Ufficio Segnalazioni, accessibile dal sito internet della Cooperativa, all'indirizzo <https://gessercoop.segnalazioni.net/>. All'esito della segnalazione verrà

rilasciato al segnalante un codice identificativo non recuperabile, che dovrà quindi essere conservato dallo stesso per poter consultare lo stato di elaborazione della segnalazione.

Il dipendente/collaboratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

Al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo viene garantita la possibilità di presentare la segnalazione, mediante canale di comunicazione orale che permette di fissare un incontro diretto con l'ufficio segnalazioni, sempre con la garanzia della riservatezza e protezione dei dati del segnalante.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redigerà dell'incontro apposito verbale che sarà sottoscritto sia dal gestore che dal segnalante e di cui verrà a quest'ultimo fornita copia.

Al segnalante è sempre garantito anche un canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

Le **segnalazioni esterne** possono essere presentate con le modalità sopra indicate **solo al ricorrere di una delle seguenti condizioni:**

- il canale di segnalazione interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivo, non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/23, con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate e informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Tutte le informazioni utili per poter accedere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC sono pubblicate al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Al segnalante è riconosciuta la possibilità di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. L'ambito oggettivo degli illeciti segnalabili, di cui agli artt. 361 e 362 c.p., è più ristretto rispetto a quello previsto dal D.lgs. 24/23. Resta fermo che, laddove il dipendente denunci un reato all'Autorità giudiziaria e poi venga discriminato per via della stessa denuncia, potrà in ogni caso beneficiare delle tutele previste dal Decreto whistleblowing per le eventuali ritorsioni subite.

Il segnalante può altresì effettuare una divulgazione pubblica, rendendo 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.

La divulgazione pubblica delle violazioni può essere effettuata **solo al ricorrere di determinate condizioni previste per legge**, ovvero:

- a una segnalazione interna, a cui la Cooperativa non abbia dato riscontro nei termini previsti (3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione), abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento);
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi – nei termini sopra precisati - di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure

possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Al di fuori delle suddette condizioni la divulgazione pubblica non è lecita.

8. AVVIO DELLE INDAGINI

L'OdV – al quale sono attribuite le funzioni di ufficio segnalazioni - valuta la segnalazione ricevuta nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della **segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;**
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante

L'ODV prende in carico la segnalazione per la debita istruttoria.

9. SVILUPPO DELLE INDAGINI

L'OdV, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, ovvero in caso di accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti oppure di segnalazione corredata da documentazione non archiviata o inconferente, di archiviare la segnalazione e darne tempestiva comunicazione al segnalante precisandone le motivazioni.

Se invece la segnalazione è valutata come ammissibile, l'Ufficio Segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

1. Nell'effettuazione dell'indagine l'ODV deve rispettare le leggi vigenti, evitare di rilasciare dichiarazioni, mantenere il segreto professionale sulle informazioni raccolte, garantire che non possa derivare alcuna forma di diffamazione sul presunto reo. Ove necessario, può anche chiedere

eventuali chiarimenti al segnalante, acquisire atti e documenti da altri uffici dell'azienda, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

All'esito della verifica, e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, l'Ufficio Segnalazioni fornisce riscontro al segnalante.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione risulti fondata, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, l'Ufficio Segnalazioni si rivolgerà alle direzioni/uffici della Cooperativa competenti per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare, o a enti/istituzioni esterne (es. Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC).

Nei suddetti casi, l'Ufficio segnalazioni riporta esclusivamente i contenuti della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità deve essere mantenuta riservata.

A tal fine si ricorda che, la violazione degli obblighi di riservatezza da parte dell'Ufficio Segnalazioni o del personale della Cooperativa, come anche la violazione delle tutele previste nei confronti del segnalante, dei facilitatori e/o di altri soggetti coinvolti, è motivo di immediata applicazione del Sistema sanzionatorio adottato dalla Cooperativa, nonché eventuali ulteriori provvedimenti a norma di legge.

10. SEGNALAZIONE DI MISURE DISCRIMINATORIE

Il dipendente/collaboratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione. L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve

essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni di supporto al segnalante previste dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Si sottolinea che è vietata qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante e che i motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Di seguito sono riportate le fattispecie esemplificative di ritorsioni, come indicate all'art. 17 del D.lgs. 24/23:

- 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.

11. TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018). Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata insieme alla presente procedura in apposita sezione del sito della

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è demandata all'Ufficio Segnalazioni. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate, verificate e sottoscritte dal segnalante e sono sottoposte al medesimo termine di conservazione.

12. ENTRATA IN VIGORE E MODIFICHE

La presente policy entrerà in vigore il 27.02.2024.

GESSER provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia della policy a ciascun dipendente.

Tutti i dipendenti possono proporre, quando ritenuto necessario, integrazioni motivate alla presente policy; le proposte verranno esaminate dalla Direzione della Cooperativa.

La presente policy resta comunque soggetta periodicamente a revisione.

13. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Tenuto conto della rilevanza e della delicatezza della materia GESSER effettua appositi corsi di formazione o informazione al personale dipendente al fine di favorirne il coinvolgimento e di esplicitare le misure di tutela del segnalante. Ciò permette di spiegare le modalità con cui devono essere fatte eventuali segnalazioni e contribuisce a rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento della segnalazione, in modo da ridurre le resistenze alla denuncia degli illeciti in quanto finalizzata alla diffusione della cultura della legalità e dei principi del Codice Etico adottato dalla Cooperativa.