



PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE AVVENUTE NEL CONTESTO LAVORATIVO DI VIRTUAL COOP SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

1. Premessa

Nel perseguimento dei propri obiettivi, VIRTUAL COOP SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS (di seguito “la Cooperativa”) è impegnata nel contrasto alle condotte illecite a qualsiasi livello nel proprio ambiente lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'attuazione di regole di condotta conformi ai requisiti fissati dalle normative applicabili.

La Cooperativa è convinta dell'importanza di prevenire il rischio sia di comportamenti illeciti che di violazioni delle politiche aziendali, facilitandone l'individuazione anche attraverso lo strumento del whistleblowing. In questo regolamento si spiega come chi abbia acquisito informazioni su una violazione o un illecito, avvenuti nel contesto lavorativo della Cooperativa, possa darne segnalazione secondo le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 24/2023.

2. Principali riferimenti normativi

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. “Decreto Whistleblowing”) recepisce in Italia la Direttiva 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 si applica anche alla Cooperativa.

3. Soggetti che possono effettuare la segnalazione

La segnalazione delle violazioni può essere trasmessa dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Cooperativa;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Cooperativa;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Cooperativa per la realizzazione di opere o la fornitura di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività a favore della Cooperativa;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività a favore della Cooperativa;
- 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;
- clienti, fornitori o qualunque altro stakeholder esterno alla Cooperativa.

Il presupposto per effettuare una segnalazione risiede nell'esistenza di una relazione qualificata tra la “Persona segnalante o Whistleblower” e la Cooperativa, nel quale il primo opera in virtù di attività lavorative o professionali, presenti o anche passate.

4. Piattaforma informatica

La Cooperativa adotta una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing tramite canale interno. In linea con le disposizioni del Decreto sopra citato e con le linee guida dell'ANAC, tale piattaforma:

- permette di gestire le comunicazioni pervenute da parte della “Persona segnalante o Whistleblower”;





Virtual Coop Cooperativa Sociale ONLUS Via della Casa Buia, 4/4G – 40129 BOLOGNA
Tel. 051 533106 | info@virtualcoop.net | www.virtualcoop.net
PEC: virtualcoop@pec.it | Reg. Imp. Bo C.F. / P.IVA: 04284720374
R.E.A. - Bologna n. 365577 - Iscr. Albo Coop. a mutualità prevalente n. A163228

- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in conformità al Regolamento UE n. 679/2016 2016/679 sulla protezione dei dati personali "GDPR".

La piattaforma consente al "Responsabile della gestione delle segnalazioni" di interloquire con la "Persona segnalante o Whistleblower", di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata, nel rispetto di quanto indicato dalle Linee guida ANAC e della normativa vigente, e di fornire riscontro alla "Persona segnalante o Whistleblower".

Il "Responsabile della gestione delle segnalazioni" della Cooperativa è stato individuato nella persona del dott. PIERANGELO FELICI (pierangelo.felici@felicipartners.it), persona di accertata professionalità, competenza e imparzialità.

In caso di segnalazioni riguardanti le politiche aziendali relative alla Parità di Genere, il Responsabile della gestione delle segnalazioni può essere coadiuvato dal Comitato Guida per la Parità di Genere istituito dalla Cooperativa, composto da:

- GIANALBERTO CAVAZZA (responsabile area formazione e presidente del Cda – presidente@virtualcoop.net)
- GIACOMO FANTUZZI (responsabile del Sistema di Gestione Integrato - gfantuzzi@virtualcoop.net)
- KATIA MARTINO (responsabile amministrazione, contabilità e risorse umane - kmartino@virtualcoop.net)
- GIUSEPPINA CARELLA (vicepresidente del Cda e Responsabile CSO "Buone Notizie Bologna") - gcarella@virtualcoop.net)

A discrezione della persona segnalante e solo nell'ambito di segnalazioni riguardanti la Parità di Genere, i membri del suddetto Comitato Guida possono essere contattati direttamente agli indirizzi e-mail indicati senza utilizzare la piattaforma informatica. Ovviamente in tal caso la persona segnalante è consapevole che non ne potrà essere garantito l'anonimato.

5. Accesso ed utilizzo del sistema

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso l'apposita piattaforma informatica predisposta e gestita dalla società Data Services Srl. L'accesso alla piattaforma è consentito "senza registrazione", mediante accesso al seguente indirizzo:

<https://whistleblowing.dataservices.it/VIRTUALCOOP>

La segnalazione può essere trasmessa secondo una delle seguenti modalità:

- Segnalazione *scritta*, attraverso la compilazione dell'apposito form;
- Segnalazione *orale*, attraverso la registrazione di un messaggio vocale;
- Attraverso la richiesta di un *incontro*, ovviamente rinunciando in tal caso all'anonimato.

Una volta trasmessa la segnalazione, è possibile inoltre seguirne lo stato di avanzamento, attraverso delle credenziali rilasciate al momento della segnalazione.

All'interno della piattaforma è disponibile anche il "Manuale del segnalante", contenente le istruzioni d'uso per il corretto utilizzo del sistema.





6. Violazioni oggetto di segnalazione

Per “Violazioni oggetto di segnalazione” si intendono:

- infrazioni dei Regolamenti e delle politiche aziendali della Cooperativa, comprese quelle relative alla Parità di genere o ad altre forme di discriminazione;
- comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, tra i quali rientrano:
 - o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti normativi dell'Unione europea o nazionali, relativi ai seguenti settori: i) appalti pubblici; ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; iii) sicurezza e conformità dei prodotti; iv) sicurezza dei trasporti; v) tutela dell'ambiente; vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; viii) salute pubblica; ix) protezione dei consumatori; x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea);
 - o atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, tra cui le violazioni delle norme europee in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - o atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2), 3) e 4).

Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni stesse. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

7. Contenuto delle segnalazioni

La “Persona segnalante o Whistleblower” deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al “Responsabile della gestione delle segnalazioni” di procedere alle necessarie verifiche e agli accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La “Persona segnalante o Whistleblower” fornisce informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

Nella segnalazione, che deve essere il più possibile circostanziata, debbono risultare chiare:

- 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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il “Responsabile della gestione delle segnalazioni” può chiedere elementi integrativi alla “Persona segnalante o Whistleblower” tramite il canale a ciò dedicato.

8. Gestione della segnalazione e tutela della riservatezza

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al “Responsabile della gestione delle segnalazioni”, coadiuvato nel caso di violazioni in materia di Parità di





Genere dal Comitato Guida per la Parità di Genere. Entrambi i soggetti vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale della "Persona segnalante o Whistleblower".

Ove necessario, detti soggetti possono acquisire atti e documenti da altri uffici della Cooperativa, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza della "Persona segnalante o Whistleblower" e del segnalato.

9. Forme di tutela della "Persona segnalante o whistleblower" e dei soggetti collegati

Il "Decreto Whistleblowing" prevede misure di protezione nei confronti della "Persona segnalante o Whistleblower" e dei soggetti ad essa collegati.

L'identità della "Persona segnalante o Whistleblower" è protetta in ogni fase della segnalazione. L'identità della "Persona segnalante o Whistleblower" potrà essere rivelata:

- solo previo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196;
- solo previo consenso espresso, nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la conoscenza dell'identità della "Persona segnalante o Whistleblower" sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Nei confronti della "Persona segnalante o Whistleblower" e dei soggetti ad essa collegati non è consentita, conformemente alla normativa vigente, alcuna forma di ritorsione definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla "Persona segnalante o Whistleblower" o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Si tratta, quindi, di una definizione ampia del concetto di ritorsione, che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche "solo tentata o minacciata".

10. Responsabilità della "Persona segnalante o Whistleblower"

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dalla normativa vigente, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti della persona "Persona segnalante o Whistleblower", 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. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

La segnalazione riguarda esclusivamente condotte illecite o violazioni delle politiche aziendali, non potrà pertanto essere utilizzata per altre rimostranze di carattere personale che attengono alla disciplina del rapporto personale di lavoro.