

1. PREMESSA:

In data 15 dicembre 2023 il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa sociale LeGO ha approvato la procedura a cui fa riferimento la presente informativa, come parte integrante del MOG (Modello di Organizzazione, gestione e controllo).

La procedura regola le modalità con cui la cooperativa assicura il rispetto del **D.LGS N. 24/2023**, in applicazione della Direttiva Europea 2019/1937, che intende **contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione all'interno di Enti Pubblici e Privati**.

2. QUALI SONO LE VIOLAZIONI DA SEGNALARE:

Le violazioni, oggetto di segnalazione, sono i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della cooperativa stessa:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

L'informatore / Whistleblower non deve necessariamente essere certo dell'effettivo illecito commesso, ma è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato.

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, l'informatore o denunciante deve avere un **ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano vere e rientrino nell'ambito della normativa**.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, con informazioni specifiche e dettagliate: la descrizione dei fatti/eventi/circostanze o dei comportamenti deve permettere di **individuare gli elementi utili per verificare la fondatezza della segnalazione**.

L'informatore deve essere consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. Qualora a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo e, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari.

3. A COSA SERVE LA PROCEDURA:

- disciplinare il processo di invio/ricezione, analisi/istruttoria, trattamento e comunicazione dell'esito e restituzione all'informatore delle **segnalazioni**;
- contrastare la violazione di leggi e regolamenti, del Codice Etico e disciplinare, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure della cooperativa;
- garantire a tutti gli interessati una corretta informazione sulla procedura, sui canali interni e esterni per la gestione della segnalazione degli illeciti, sulla protezione da condotte ritorsive e della riservatezza.

4. CHI PUO' SEGNALARE?

- i soci lavoratori e i dipendenti della cooperativa;
- I collaboratori esterni;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può avvenire anche prima dell'inizio e dopo la fine del rapporto di lavoro purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso: le informazioni sulle violazioni potrebbero essere acquisite durante le fasi di selezione, durante il periodo di prova o successivamente alla risoluzione del contratto.

5. CONTENUTI MINIMI DI UNA SEGNALAZIONE:

La Segnalazione deve riportare i seguenti elementi essenziali:

- i dati identificativi della persona Segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito – anche eventualmente esterno alla piattaforma – a cui comunicare i successivi aggiornamenti. Tale requisito è escluso in caso di Segnalazione Anonima;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione e una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione medesima, oltre che le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

6. ANONIMATO:

È consentito effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime attraverso un sistema di messaggistica che garantisce l'anonimato.

Le segnalazioni, prive di elementi che permettano di identificare il loro autore, sono prese in considerazione solo se riguardano fatti particolare gravi, adeguatamente dettagliati e circostanziati.

L'invio di una Segnalazione Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Destinatario e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

7. PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DEI SEGNALANTI

Ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, **la gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità dell'informatore in tutte le fasi della procedura, dalla segnalazione alla conclusione del procedimento.**

L'identità dell'informatore viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione e rivelata solo con il suo espresso consenso scritto, anche attraverso la protezione degli elementi della segnalazione da cui si può ricavare, anche indirettamente, la sua identità.

Viene protetta la riservatezza anche delle persone coinvolte o menzionate all'interno della segnalazione fino al termine dell'istruttoria.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Una volta terminata l'istruttoria, l'identità dell'informatore potrà essere rivelata e resa pubblica, nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali (cfr. art. 2 – undecies, co. 1, lett. f del D.lgs. 196/2003) solo nei casi in cui sia configurabile una **responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione** ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e nei casi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

8. MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il soggetto responsabile a ricevere e gestire le segnalazioni è Chiara Ricci in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza e, in sua assenza, Alessia Asti, in qualità di Responsabile delle Risorse Umane.

Il soggetto responsabile deve:

- rilasciare all'informatore un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione,
- procedere all'analisi / istruttoria per verificare la fondatezza e la rilevanza della segnalazione,

- procedere al trattamento della segnalazione e alla Comunicazione dell'esito al CdA e a tutti gli altri soggetti interessati;
- fornire riscontro all'informatore entro 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;
- Comunicare all'informatore l'esito finale della segnalazione.

9. I CANALI DI SEGNALAZIONE:

5.1 Canale Interno Alla Cooperativa:

Il canale di segnalazione interna consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della/e persona/e comunque menzionata/e nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito web della Cooperativa, all'indirizzo <https://cooplego.it/trasparenza/>

5.2 Canale Esterno (Anac):

È possibile utilizzare i canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei casi in cui sia già stata fatta una segnalazione interna che non ha avuto seguito o se sono presenti fondati motivi di temere ritorsioni¹ o un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico:

- in forma scritta, compilando l'apposito modulo [Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 \(anticorruzione.it\)](#)
- in forma orale mediante servizio telefonico
- su richiesta motivata, mediante un incontro diretto, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale dell'ANAC.

5.3 Divulgazione Pubblica:

In via residuale, se i due canali interno e esterno non hanno avuto seguito entro termini ragionevoli è possibile rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, utilizzando la stampa o altri mezzi di diffusione e denunciare all'Autorità giudiziaria o contabile.

L'informatore dovrà preoccuparsi di avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rispettino le condizioni previste (art. 16, comma 1).

5.4 Denuncia All'autorità Giudiziaria O Contabile:

Attraverso i canali previsti dalla Legge.

10. LA PROTEZIONE DA CONDOTTE RITORSIVE

RITORSIONE: *“Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona informatore o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.”²*

La protezione da condotte ritorsive riguarda:

- l'informatore e tutte le informazioni da cui si possa ricavare anche indirettamente la sua identificazione e quella delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione;
- il facilitatore (persona fisica che assiste l'informatore nel processo di segnalazione e operante all'interno dello stesso contesto lavorativo);

² Fonte: ANAC

- le persone dello stesso contesto lavorativo della persona che segnala, che ha sporto una denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica, e che sono legate all'informatore da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona informatore o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona informatore o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione per la segnalazione effettuata, può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi a causa delle segnalazioni sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa di una segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

7.1 Esempi Di Comportamenti Ritorsivi:

▶ 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 merito negative o referenze negative ▶ adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria ▶ coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo ▶ discriminazione o comunque il 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 la 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 l'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.

11. COSA FARE QUANDO SI PENSA DI AVER SUBITO UNA RITORSIONE:

Se l'informatore ritiene di aver subito una misura discriminatoria, deve informare l'Organismo di Vigilanza, anche attraverso l'organizzazione sindacale che lo rappresenta, affinché provveda a valutarne la fondatezza nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga fondato il comportamento ritorsivo si adopera per ripristinare la situazione di regolarità e per rimediare agli eventuali effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

È onere del datore di lavoro provare che il comportamento ritorsivo non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

12. PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'informatore per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona informatore o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.