

**PROCEDURA**  
**PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI SOSPETTE**  
**DEL**  
**MODELLO ORGANIZZATIVO 231**  
*(Procedura ex DDL Whistleblowing art. 6 del D.lgs 231/01 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater*  
**Aggiornamento al D.Lgs 10 marzo 2023 n°24 ed alle Linee Guida Anac – Delibera 311/2023)**

Edizione/Revisione	Motivo della Edizione/Revisione	Data
Ed. 2024 - Rev. 00	Prima emissione	29.02.2024
Approvazione	CdA	25.03.2024

**INDICE**

1.	PREMESSA.....	3
2.	DEFINIZIONI E ACRONIMI .....	3
3.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
4.	AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA .....	5
5.	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO .....	5
5.1.	Documentazione Esterna .....	5
5.2.	Documentazione Interna .....	5
6.	RESPONSABILITÀ .....	5
7.	AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWER) .....	5
8.	AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DI SEGNALAZIONE .....	6
8.1.	Esclusioni.....	6
9.	I CANALI DI SEGNALAZIONE .....	7
10.	CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
10.1.	Trasmissione della segnalazione .....	7
10.2.	Gestione della segnalazione .....	8
10.2.1	Protocollazione e Istruttoria .....	8
10.2.2	Analisi da parte dell'Organismo di Vigilanza .....	8
10.2.3	Aspetti Procedurali .....	9
10.2.4	Conclusione e Sanzioni .....	9
11.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO .....	9
12.	DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	10
13.	MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO .....	10
13.1	Ambito di applicazione delle tutele.....	12
13.2	Perdita delle tutele .....	12
14.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	12
15.	SANZIONI .....	12
16.	DIFFUSIONE E ATTIVITA' INFORMATIVA E DI SENSIBILIZZAZIONE .....	13

## 1. PREMESSA

Il presente documento definisce la procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a violazioni sospette del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il "Modello Organizzativo"), ed in forza del decreto 24/2013 di disposizioni normative europee, adottato da Jobel Società Cooperativa Sociale.

## 2. DEFINIZIONI E ACRONIMI

- **Codice Etico e di Comportamento:** è il documento approvato dalla Società che definisce l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che devono ispirare l'attività aziendale ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività da parte della generalità dei collaboratori (interni ed esterni);
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL):** contratto stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte nominativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (c.d. parte obbligatoria);
- **Destinatari del Modello Organizzativo:** i destinatari del Modello Organizzativo (Interni ed Esterni) sono:
  - i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, ecc.);
  - i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
  - i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto);
  - chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza, consulenti, collaboratori, ecc.) a prescindere dal vincolo di subordinazione.
- **D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive modificazioni e integrazioni;
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 della Società, composto da i) una Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società; ii) Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto, documento di risk assesment, documentazione richiamata dal Modello;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **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 segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- **Segnalazioni:** comunicazione scritta o orale delle informazioni sulla violazione, vale a dire di condotte anche solo potenzialmente illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, o violazioni del diritto UE di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- **Verbale ex D.lgs. n. 231/2001:** Libro Verbali detenuto dall'Organismo di Vigilanza, in cui sono indicate le attività svolte dal medesimo Organismo;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in 1) violazioni del diritto UE o 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottato da Jobel.

### 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura regolamenta, secondo un approccio *end-to-end*, le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, fatti censurabili e più in generale qualsiasi criticità o questione si ritenga meritevole di approfondimento, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni (anche sanzionatorie) e rese operative tutte le misure atte ad evitare il loro ripetersi.

In particolare, la procedura definisce:

- i principi e le modalità per mezzo dei quali tutti i destinatari del Modello Organizzativo ed i soggetti terzi in generale devono riportare all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni di comportamenti illeciti (a titolo esemplificativo casi di frode, corruzione, violazioni in ambito ambientale o SSL, ricettazione, riciclaggio o autoriciclaggio, ecc.) o, più in generale, di comportamenti non corretti nella conduzione del rapporto di lavoro e degli affari in violazione (presunta o conclamata) del Modello Organizzativo e dei suoi strumenti di attuazione e del diritto UE;
- le modalità di utilizzo di canali informativi che consentono di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello stesso, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- l'individuazione di un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, in termini di protocollazione, analisi preliminare, accertamento, comunicazione degli esiti, archiviazione, etc;
- le modalità di gestione delle segnalazioni, che pervengono dall'Organismo di Vigilanza, da parte di Organi o Strutture aziendali laddove si presentino eventi con possibili implicazioni di natura disciplinare.

Il presente documento si applica a tutti i Destinatari del Modello Organizzativo, nonché a tutti i soggetti legittimati ad effettuare una segnalazione.

La procedura ha decorrenza dalla data di emissione e ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di integrazioni o procedure sostitutive.

#### 4. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

L'aggiornamento della presente procedura spetta all'Organo Gestorio della Società.

L'aggiornamento della procedura deve avvenire sempre nei casi in cui ciò sia necessario per:

- cambiamenti organizzativi tali da determinare una modifica nell'attribuzione delle responsabilità previste dalla procedura;
- modifica del processo e delle relative modalità operative nell'ambito dell'operatività aziendale;
- modifiche normative che hanno un impatto sulle attività descritte nella presente procedura;
- altri casi che comportano la necessità di aggiornare la procedura (a titolo esemplificativo, modifiche normative del D.Lgs. 231/2001, ecc.).

#### 5. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

##### 5.1. Documentazione Esterna

- D.Lgs. n. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive modifiche e integrazioni;
- *D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24*
- *L. 190/12*
- *Regolamento (UE) n. 2016/679 e normativa nazionale correlata (D. Lgs. 196/03 e ss.mm.ii.)*
- *Linee Guida ANAC in materia e Pareri del Garante Privacy*
- *Linee Guida Anac delibera 311/2023*
- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e norme di legge applicabili.*

##### 5.2. Documentazione Interna

- *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed allegati.*
- *Codice Etico.*
- *Procedura Flussi Informativi.*

#### 6. RESPONSABILITÀ

La responsabilità per il controllo e per l'approvazione del presente documento spetta all'Organo Gestorio.

Ai singoli componenti del personale, ciascuno per quanto di propria competenza, spetta la responsabilità dell'attuazione della presente procedura.

#### 7. AMBITO SOGGETTIVO: SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE (C.D. WHISTLEBLOWER)

L'articolo 3 del Decreto 24/2023 individua quali soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è la più ampia possibile attribuendo legittimazione ai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il Decreto precisa altresì che sono soggetti legittimati coloro per i quali si configurano le seguenti situazioni;

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

## 8. AMBITO OGGETTIVO: OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Jobel è realtà dotata su base volontaria del Modello 231/01 e che alla data di redazione della presente procedura ha impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati superiore a 250.

Ai sensi del Decreto 24/2013 possono essere oggetto di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01;
- violazioni di disposizioni normative europee:
  - o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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;
  - o atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
  - o atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni 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

### 8.1. Esclusioni

**Le disposizioni del decreto non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa non saranno prese in considerazione.

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 di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

## 9. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale di segnalazione Interno
- Canale di segnalazione Esterno (Anac)
- Divulgazione Pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

**La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è richiesto l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto, di seguito descritte al §11, è possibile effettuare una segnalazione esterna.**

## 10. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette avviene nel rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, nella presente procedura e nel rispetto del principio di riservatezza richiamato nella normativa di riferimento.

Il processo di gestione interna delle segnalazioni di violazioni sospette si articola nelle seguenti fasi:

- trasmissione della segnalazione;
- gestione della segnalazione.

### 10.1. Trasmissione della segnalazione

Jobel ha aderito al progetto Whistleblowing PA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviato in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta di OdV e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione viene ricevuta da OdV e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Si ricorda come la piattaforma informatica WhistleblowingPA, sia realizzata tramite il software GlobalLeaks ed è

conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti, garantisca il mantenimento e l'aggiornamento della piattaforma e non richieda interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni all'ente. Le piattaforme digitali disponibili nell'ambito del progetto WhistleblowingPA sono dichiarate conformi ai requisiti previsti dal decreto 24/2023. Per l'effettuazione della segnalazione in via informatica. Il soggetto che gestisce tale Cloud opera in qualità di "responsabile" del trattamento (ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679).

Il link per effettuare la segnalazione è pubblicato sul sito web aziendale: <https://jobel.whistleblowing.it>.

Le segnalazioni devono essere puntuali, e devono descrivere in maniera circostanziata circostanze, fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati dalla presente procedura laddove tale formalizzazione non risulti possibile.

In forza di quanto precisato dall'Autorità con le Linee Guida di cui alla delibera 311 del 12.7.2023 (pubblicata in GU in data 25 luglio 2023 al n°172) la procedura non contempla la possibilità di invio di segnalazione all'indirizzo di posta elettronica (ordinaria o certificata) di Jobel o agli indirizzi e-mail dei componenti l'OdV.

## **10.2. Gestione della segnalazione**

### **10.2.1 Protocollazione e Istruttoria**

L'Organismo di Vigilanza assegna un numero di protocollo a ciascuna segnalazione ricevuta e provvede ad annotarla in un apposito documento (cartaceo o informatico) denominato "Registro delle segnalazioni", inserendo le informazioni relative ad ogni segnalazione (a titolo esemplificativo: data di ricevimento della segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull'anonimato o meno della segnalazione, oggetto della segnalazione, ecc.). La piattaforma informatica provvede, ex se, a numerare progressivamente le segnalazioni e a tenere traccia degli elementi sopra riportati.

In merito ai trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni OdV opera - come chiarito dal Decreto- in qualità di autonomi titolari del trattamento, responsabili del rispetto di tutti gli obblighi previsti dal GDPR.

### **10.2.2 Analisi da parte dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo, nell'ambito della propria autonomia e indipendenza e, per quanto di competenza, svolge un esame sulla fondatezza o meno della segnalazione ricevuta e sull'opportunità di avviare un'attività di indagine e di istruttoria sulla base delle informazioni a disposizione.

L'istruttoria può essere effettuata, a discrezione dell'Organismo, avvalendosi anche di consulenti esterni o di una o più Funzioni aziendali a seconda dell'oggetto della verifica e secondo i criteri e modalità meglio ritenute dall'Organismo stesso, richiedendo e adottando la massima riservatezza e confidenzialità nella gestione delle informazioni.

A seguito di tale esame o istruttoria, l'Organismo di Vigilanza redige un rapporto/verbale sulla segnalazione indicandone l'esito. In particolare, vengono indicati nel rapporto / verbale:

a) in caso di ritenuta fondatezza della segnalazione, se già ipotizzabili, le circostanze che hanno permesso l'individuazione dell'evento, gli elementi economici sottostanti l'evento (se conosciuti), una prima valutazione



delle carenze di controllo identificate. In tal caso il rapporto viene inviato all'Organo Gestorio, con l'invito a valutare i provvedimenti di competenza, ivi compreso l'avvio di procedimenti disciplinari, ai fini della tutela della società;

b) in caso di ritenuta infondatezza della segnalazione, la decisione di non procedere a ulteriori verifiche. In tale ipotesi, l'Organismo di Vigilanza archivia il fascicolo indicando il relativo esito nel Registro delle segnalazioni.

### **10.2.3 Aspetti Procedurali**

L'Organismo di Vigilanza:

- a) rilascia tramite la piattaforma informatica alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con Jobel in una delle forme previste dal Decreto all'articolo 3, commi 3 o 4. Jobel pubblica le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

### **10.2.4 Conclusione e Sanzioni**

A conclusione degli accertamenti e delle risultanze formalizzate dall'Organismo di Vigilanza, la Società effettuerà le comunicazioni agli Organi competenti ed il titolare del potere disciplinare attiva l'iter procedurale al fine di procedere eventualmente alle contestazioni e all'applicazione di sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

Per l'adozione dei provvedimenti disciplinari si rimanda a quanto statuito nel paragrafo "Sistema disciplinare".

## **11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

Il D.Lgs ha introdotto un ulteriore canale di segnalazione con destinatario, anche per il settore "privato", ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), deputata ad attivare detto canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. L'Autorità dovrà inoltre adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

La segnalazione esterna è consentita allorché dovesse ricorrere una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna (che in oggi risulta presente, attivato e conforme alle disposizioni dall'articolo

4 del Decreto) è stato rimosso o comunque è stato reso non attivo o, anche se attivato, risulta non conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del menzionato articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 12. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Un'ulteriore modalità di segnalazione residuale è disciplinata dall'art. 15 del D.Lgs. 24/23.

Divulgare pubblicamente vuol dire: «rendere 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 persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste da questa procedura e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla stessa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 13. MISURE DI PROTEZIONE E DI SOSTEGNO

Il Decreto 24/2013 appronta una serie di misure a tutela del soggetto segnalante, di seguito enunciate.

- **Tutela della riservatezza:** l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

E' tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

- **Protezione dalle ritorsioni:** il Legislatore ha accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «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 segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto». Di seguito sono indicate talune fattispecie che,

per espresso disposto di legge, costituiscono ritorsioni:

- 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 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.
- **Inversione dell'onere della prova.** Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
- **Limitazione di Responsabilità:** Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:
- coperte dall'obbligo di segreto;
  - relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o
  - che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

- **Misure di Sostegno:** «è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti

*del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».*

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

### **13.1 Ambito di applicazione delle tutele**

Oltre che al segnalante le misure di protezione si applicano anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante 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.
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **13.2 Perdita delle tutele**

Salvo quanto previsto da questa procedura nella parte relativa alle "limitazioni della responsabilità", quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante 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, le tutele previste da questa procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## **14. SISTEMA DISCIPLINARE**

L'inosservanza dei principi contenuti nella presente procedura costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione di misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 secondo le modalità descritte nel Modello Organizzativo.

Nel caso di personale non dipendente, si applicheranno le sanzioni previste nelle specifiche clausole contrattuali.

## **15. SANZIONI**

Come si è visto il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina.

Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Fermo restando altri profili di responsabilità l'Anac applica:

- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che sono state commesse ritorsioni; la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza; non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa; non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

## **16. DIFFUSIONE E ATTIVITA' INFORMATIVA E DI SENSIBILIZZAZIONE**

Le finalità dell'istituto del whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo sono oggetto di condivisione con i dipendenti ed eventuali associazioni sindacali presenti in azienda (ex art.4 comma 1 D.Lgs 24 del 20.3.2023), nonché di iniziative di sensibilizzazione (quali ad esempio comunicazione specifiche, eventi di formazione, newsletter e portale intranet) da parte di tutte le funzioni aziendali preposte e dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale dipendente. La procedura sarà oggetto di pubblicazione al link <https://www.jobel.it/jobel-coop-sociale-onlus/trasparenza>.