

Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing) e la tutela del segnalante (whistleblower)

Componente del Modello organizzativo dlgs 231/01

Indice

1	Scopo	3
2	Quadro normativo di riferimento	3
3	Termini e definizioni	3
4	Soggetti tutelati	4
4.1	Persone segnalanti.....	4
4.2	Ulteriori soggetti tutelati.....	5
5	Segnalazioni	5
5.1	Oggetto delle segnalazioni	5
5.2	Esclusioni	6
5.3	Contenuto minimo delle segnalazioni	6
6	Canali di segnalazione	7
6.1	Canali di segnalazione interni	7
6.1.1	Soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni e delle segnalazioni	7
6.1.2	Segnalazioni effettuate in forma scritta.	7
6.1.3	Segnalazioni effettuate in forma orale.....	8
6.1.4	Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto	8
6.2	Canale di segnalazione esterna.....	8
6.3	Divulgazione Pubblica	8
7	Gestione delle segnalazioni. Ruoli, compiti e responsabilità	8
8	Tutele del segnalante	9
9	Riservatezza	102
10	Trattamento dati personali	11
11	Modalità e termini di conservazione delle segnalazioni	12
12	Formazione	12

I. Scopo

Il presente Regolamento ha l'obiettivo di definire ruoli e responsabilità, nonché dettare protocolli di prevenzione e controllo, finalizzati alla protezione dei soggetti che effettuano segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il presente Regolamento ha altresì lo scopo di definire le modalità di gestione delle segnalazioni sulle violazioni di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo come definito nel presente Regolamento.

Il presente Regolamento disciplina, inoltre, le modalità di gestione degli adempimenti connessi alle segnalazioni.

2. Quadro normativo di riferimento

La legge 6 novembre 2012, n. 190, in esecuzione degli obblighi assunti dall'Italia con la ratifica delle Convenzioni internazionali in materia di prevenzione della corruzione (ONU, OCSE e Consiglio d'Europa), ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano l'istituto giuridico del *whistleblowing* mediante l'inserimento dell'art. 54-bis nel dlgs 30 marzo 2001, n. 165, il quale ha previsto un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L'applicazione della disciplina dell'art. 54-bis del dlgs 165/2001 è stata estesa, con legge 30 novembre 2017, n. 179, anche ai dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. La medesima legge 179/2017 ha inoltre introdotto anche nel settore privato norme a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti, mediante l'inserimento nell'art. 6 del dlgs 8 giugno 2001, n. 231, di previsioni che tuttavia imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower unicamente agli enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del dlgs 231/2001 medesimo. L'Unione Europea ha successivamente emanato la Direttiva 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva 2019/1937 con dlgs 10 marzo 2023 n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, le cui disposizioni hanno effetto, per i soggetti del settore pubblico, a decorrere dal 15 luglio 2023. Il dlgs 24/2023 ha ricondotto a un unico testo normativo le disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, provvedendo alla contestuale abrogazione e/o modifica delle previgenti disposizioni in materia, abrogando tra l'altro l'art. 54-bis del dlgs 165/2001 e modificando l'art. 6 del dlgs 231/2001.

Nel mutato quadro giuridico di riferimento, con il presente Regolamento la Società intende adeguarsi alle nuove previsioni normative, in coerenza anche con gli orientamenti e le linee guida dettati da ANAC in materia.

3. Termini e definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

- **contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 4.1 del presente Regolamento, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **divulgazioni pubbliche:** 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;
- **facilitatore:** una persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **MOG o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex dlgs 231/2001 adottato dalla Cooperativa Quadrifoglio s.c. Onlus;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza della Cooperativa Quadrifoglio s.c. Onlus, nominato dalla Società ai sensi e per gli effetti del dlgs 231/2001;
- **persona segnalante o whistleblower:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Regolamento:** il presente Regolamento interno per la Gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative (whistleblowing);
- **segnalazioni:** congiuntamente, le segnalazioni interne e le segnalazioni esterne;
- **segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 6 del presente Regolamento;
- **segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 6 del presente Regolamento;
- **Società o Cooperativa Quadrifoglio Tre Handicap ed Emarginazione.s.c. Onlus:** si intende la società Cooperativa Quadrifoglio Tre Handicap ed Emarginazione.s.c. Onlus spa
- **violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato come individuati all'art. 5 del presente Regolamento.
Unità whistleblowing: funzione aziendale o esterna individuata dall'organo amministrativo e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni.

4. Soggetti tutelati

4.1 Persone segnalanti

La persona segnalante (o *whistleblower*) è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo e in particolare:

- a) i dipendenti della Società;
- b) i lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione o che operano per conto o in favore di COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus, anche presso soggetti terzi;
- c) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività per la Società;

- d) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- e) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

A tutti i soggetti sopra elencati la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- 1) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- 2) durante il periodo di prova;
- 3) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la Società se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Ulteriori soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti si applica inoltre, nei limiti di quanto previsto del d.lgs. 24/2023, ai seguenti soggetti:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile 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 all'Autorità giudiziaria o contabile 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 della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

5. Segnalazioni

Le segnalazioni sono comunicazioni, scritte od orali, di informazioni, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone segnalanti siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Per violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati e che consistono in:

- condotte illecite ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 o di violazioni del relativo modello di organizzazione e gestione, e delle procedure contenute nello stesso;
- condotte contrarie ai principi etici e alle regole comportamentali sancite nel Codice etico aziendale, nelle procedure aziendali e/o nei regolamenti aziendali;

- 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.

5.2 Esclusioni

Le disposizioni del dlgs 24/2023 **non** si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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 (ottenere un ingiusto vantaggio per se stessi, o ingiusta accusa verso colleghi collaboratori o superiori);
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5.3 Contenuto minimo delle segnalazioni

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- la descrizione chiara e completa dei fatti o dei comportamenti, anche omissivi, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti o i comportamenti sono stati commessi e le modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti o i comportamenti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- **le modalità con le quali lo stesso segnalante desidera essere ricontattato (eventuale indirizzo e-mail o numero di telefono).**
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Si ricorda che sulla Funzione whistleblowing gravano obblighi di riservatezza, pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine.

Si evidenzia che anche le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e verranno prese in considerazione.

6. Canali di segnalazione

I canali di segnalazione previsti dal dlgs 24/2023 sono i seguenti:

- canali di segnalazione interni;
- canali di segnalazione esterna (ANAC), nei casi previsti dalla legge;
- divulgazione pubblica, nei casi previsti dalla legge;
- denuncia all'Autorità Contabile.

6.1 Canali di segnalazione interni

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus ha attivato canali di segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante e degli altri soggetti tutelati dal dlgs 24/2023, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione interna viene acquisita da COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus mediante i canali appositamente predisposti.

Si tratta di:

- a. segnalazioni effettuate in forma scritta;
- b. segnalazioni orali;
- c. incontri diretti fissati entro un termine congruo.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente fruibili e accessibili mediante pubblicazione presso il proprio sito internet.

6.1.2 Soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni e delle segnalazioni

La gestione dei canali interni di segnalazione e delle segnalazioni è affidata all'Unità Whistleblowing, funzione autonoma e con risorse specificamente formate a tale scopo. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6.1.3 Segnalazioni effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus adotta un sistema per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante e degli altri soggetti tutelati dal dlgs 24/2023 nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus prevede la possibilità di effettuare le segnalazioni utilizzando gli appositi moduli disponibili sul sito aziendale, da trasmettere all'Unità Whistleblowing.

È necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: la prima con il modulo recante i dati identificativi del segnalante; la seconda con il modulo recante la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA - AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - UNITÀ WHISTLEBLOWING".

La segnalazione così predisposta dovrà essere trasmessa per raccomandata a.r. all'indirizzo della sede legale della Società (Viale Savorgnan D'Osoppo 4/10 - 10064 - Pinerolo (TO)).

Tale corrispondenza non sarà aperta da soggetti diversi da quelli in indirizzo.

6.1.4 Segnalazioni effettuate in forma orale

La segnalazione interna può essere effettuata, ai sensi dell'art. 4 dlgs 24/2023, attraverso linea telefonica dedicata messa a disposizione dalla COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus al numero 327.2122260 che verrà gestita dall'Unità Whistleblowing con le garanzie di riservatezza di legge per il segnalante. Il numero sarà attivo il lunedì ed il giovedì dalle ore 9.00 alle ore 12.00.

6.1.5 Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

La segnalazione interna, su richiesta della persona segnalante, può essere effettuata anche oralmente, previo appuntamento con il gestore della segnalazione. L'incontro avverrà in una sede riservata che potrà essere concordata con il segnalante. La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro e apporvi la propria sottoscrizione.

6.2 Canale per segnalazioni esterne

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce 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. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica, nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

6.3 Divulgazione Pubblica

Il segnalante può 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 esclusivamente nei casi di legge.

7. Gestione delle segnalazioni. Ruoli, compiti e responsabilità

Le attività istruttorie necessarie a dare seguito alla segnalazione spettano all'Unità Whistleblowing cui è affidata la gestione dei canali interni di segnalazione come individuati nel paragrafo 6 del presente Regolamento con il supporto

se del caso di ulteriore personale specificatamente formato ed istruito e/o con la eventuale collaborazione di professionisti/soggetti interni o esterni.

L'OdV collaborerà per l'istruttoria delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o di quelle relative a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione stessa:

- a. rilascia 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.

La stessa la Unità Whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dall'Unità Whistleblowing per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni;
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Resta inteso che l'Unità Whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi.

Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste.

Decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata all'Unità Whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti. Nel corso della verifica, l'Unità Whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. L'Unità Whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni). 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'Unità Whistleblowing fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Unità Whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a: a) sollecitare la Società a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge; b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; c) proporre alla Direzione aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio; d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione; e) sollecitare l'aggiornamento del Modello 231 in funzione, qualora ne ravvisi l'esigenza; f) richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

8. Tutele del segnalante

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies). Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari. Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità. Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale, anche quando dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse devono essere trasmesse senza ritardo. La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per ritorsione 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, da intendersi come danno ingiustificato.

9. Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, questi ultimi per quanto compatibili e applicabili alla Società in considerazione della sua natura giuridica.

10. Trattamento dati personali

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del dlgs 30 giugno 2003, n.196 e del dlgs 18 maggio 2018, n.51.

Nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 5 del regolamento (UE) 2016/679, i dati personali sono:

1. trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);
2. raccolti esclusivamente per le finalità di cui al dlgs 24/2023 («limitazione della finalità»);
3. adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alla finalità per la quale sono trattati («minimizzazione dei dati»), per questo motivo, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
4. esatti e, se necessario, aggiornati («esattezza»);
5. conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione così come meglio precisato al successivo articolo 12;
6. trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus in qualità di titolare del trattamento.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679, fornisce ai possibili interessati (ad es. persone segnalanti, altri soggetti tutelati, persona coinvolta, ecc.) idonee informazioni, rendendo disponibili, nella sezione dedicata del sito internet della società, informative trasparenti e comprensibili.

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus adotta misure appropriate per la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Ai dipendenti coinvolti, a qualsiasi titolo, nella gestione delle segnalazioni, autorizzati ai sensi degli articoli 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2 *quaterdecies* del dlgs 196/2003, la COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus eroga una specifica formazione in materia di protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni. Per ulteriori informazioni relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sul sito di COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus.

I 1. Modalità e termini di conservazione delle segnalazioni

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura dell'Unità Whistleblowing attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato presso l'Unità stessa. 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 saranno sottoposte al medesimo termine di conservazione.

I 2. Formazione

La COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus promuove la conoscenza della normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni ai sensi del dlgs 24/2023 e del presente Regolamento tra tutti i dipendenti.

A tal fine, la COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO TRE HANDICAP ED EMARGINAZIONE s.c. Onlus organizza seminari e altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione degli stessi.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i dipendenti e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo elearning) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.