PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

WHISTLEBLOWING

INDICE

1 – SCOPO E FINALITÀ

2 – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

- Cosa si può segnalare
- Soggetti/persone che possono segnalare (cd. Whistleblower)

3 – CANALI PER LA SEGNALAZIONE – COME SEGNALARE

- Canali interni
- Canale esterno gestito da ANAC
- La divulgazione pubblica

4 – MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

- Soggetti incaricati della procedura
- Tutela della riservatezza
- Tempistiche della gestione della segnalazione
- Svolgimento dell'istruttoria

5 – MISURE DI PROTEZIONE

- La protezione dalle ritorsioni
- Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni
- Limitazioni di responsabilità
- La perdita delle tutele
- Misure di sostegno
- Inversione dell'onere della prova

6 - Obblighi di riservatezza

- Informazione e formazione
- Periodo di conservazione dei dati
- Trattamento dei dati personali
- La segnalazione anonima

7 - Normativa di riferimento

1. SCOPO E FINALITÀ

In un'organizzazione, pubblica o privata, il Whistleblowing, letteralmente "soffiata", è lo strumento mediante il quale viene garantita la tutela a chi segnala in buona fede, atti, fatti e comportamenti non conformi di cui sia venuto a contatto o a conoscenza, nell'esercizio della propria attività lavorativa prestata all'interno della Società, a prescindere dal ruolo, responsabilità e funzione rivestiti. Per garantire la tutela dell'informatore da eventuali ritorsioni, la segnalazione deve poter essere anonima.

Il legislatore ha quindi introdotto una normativa, via via sempre più completa, che incentivi le segnalazioni di eventuali illeciti, garantendo la protezione del Whistleblower, secondo uno specifico perimetro.

La presente procedura, approvata da Alce Rosso Società Cooperativa Sociale, è diretta a regolare e gestire le segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Cooperativa effettuate ai sensi della normativa in materia di "Whistleblowing" come regolata dal D.Lgs. n. 24/2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" e descrivere le misure di protezione dei soggetti tutelati dalla medesima. La presente procedura è conforme altresì alla normativa in materia di protezione dei dati personali e alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.

Scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative regolamentari e nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Cooperativa ALCE ROSSO SCS, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo di ALCE ROSSO SCS.

Cosa si può segnalare

Possono essere segnalate violazioni, ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di ALCE ROSSO SCS, tra cui:

- 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, o riguardanti il mercato interno, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise, in tal modo è più facile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante, e corroborate da elementi non palesemente infondati. Al contempo, le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

Le tutele previste dalla presente procedura non verranno accordate in caso di segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto 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, per le quali dovrà farsi ricorso alle apposite procedure istituite dalla Cooperativa. Sono escluse dalle predette tutele, altresì, le segnalazioni concernenti violazioni conosciute fuori dal contesto lavorativo ovvero fondate su voci correnti e non su fatti appresi direttamente dalla persona segnalante.

Non sono inoltre ammesse e vengono sanzionate le segnalazioni fatte con lo scopo di danneggiare il soggetto segnalato, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelino palesemente infondate.

Soggetti/persone che possono segnalare (cd. whistleblower)

Il Whistleblower è la persona che segnala.

Le persone segnalanti beneficiano di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione.

Sono legittimati a segnalare, non solo i dipendenti, ma tutte le persone che operano nel contesto lavorativo:

- lavoratori dipendenti pubblici e privati;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza delle imprese;
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le tutele sono garantite anche se il segnalante o il denunciante anonimo successivamente viene identificato.

3. CANALI PER LA SEGNALAZIONE – COME SEGNALARE

Le segnalazioni devono essere trasmesse dal whistleblower attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canali interni
- Canale esterno (gestito da ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione)
- Divulgazioni pubbliche
- 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 favorito l'utilizzo del canale interno all'organizzazione e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Il D.Lgs. 24/2023 afferma che «I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, 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».

La norma specifica che «la gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato».

Canali interni

È possibile utilizzare il modulo rinvenibile sul sito internet della Cooperativa e allegato alla presente procedura,

- Inviando una PEC o una e-mail alla Responsabile della gestione (di seguito Gestore) dott.ssa Cristiana Ianutolo alcerosso@pec.alcerosso.it / cristiana.ianutolo@alcerosso.it
- Inviando una lettera raccomandata al seguente indirizzo: Alce Rosso Scs – Strada privata Bidasio snc- 10015 Ivrea (TO)_____
- Utilizzando la cassetta delle lettere messa a disposizione e presente sul cancello della sede centrale inserendo il modulo compilato in busta chiusa.

È, altresì, possibile effettuare la segnalazione contattando direttamente la Responsabile della gestione al n. 335 127 5570.

La segnalazione anonima - È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

Canale esterno gestito da ANAC

Il decreto prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.
L'ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione - è competente ad attivare e gestire detto canale (raggiungibile al link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing) 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.

È possibile ricorrere alla segnalazione all'ANAC quando: il canale interno non è previsto o non è attivo; la segnalazione interna non ha avuto seguito; il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna possa determinare un rischio di ritorsione; il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente per il pubblico interesse.

La divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica, le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La divulgazione pubblica delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore, affinché il soggetto che la effettua possa poi beneficiare delle tutele riconosciute dal decreto.

La protezione dalle ritorsioni sarà riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui Alce Rosso Scs non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti (tre mesi dalla data dell'avviso di presa in carico o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento);
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la segnalazione sul canale interno e/o esterno possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa. Si consideri, a titolo esemplificativo, il caso in cui chi riceve la segnalazione di una violazione, accordandosi con la persona coinvolta nella violazione stessa, proceda ad archiviare detta segnalazione in assenza dei presupposti.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non rileva la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il whistleblower.

Segnalazioni estrapolate - Alce Rosso Scs monitora i mezzi attraverso cui possono essere effettuate divulgazioni pubbliche (ad esempio consultando i mezzi di stampa o le piattaforme web e social). Nel caso in

cui venga intercettata una divulgazione pubblica inerente, questa viene registrata/catalogata e conservata, rendendo così possibile un richiamo ad essa da parte del segnalante per poter essere tutelato nel caso in cui subisca ritorsioni in ragione della divulgazione.

4. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Soggetti incaricati della procedura (competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni)

Tutte le segnalazioni sono gestite direttamente dalla Responsabile, così come le istruttorie relative a segnalazioni aventi ad oggetto condotte che integrano gli estremi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 (cd reati presupposto).

Tutela della riservatezza

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità e non saranno rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

Sono coperti da riservatezza, non solo il nome, ma tutti gli elementi da cui si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici (crittografia) all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del 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.

È opportuno precisare che il whistleblower è preventivamente informato e acconsente, attraverso il modulo di segnalazione, all'eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile e che questa potrebbe richiedere di conoscere il nome del segnalante.

Tempistiche della gestione della segnalazione

- avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- riscontro alla segnalazione entro 3 mesi.

Svolgimento dell'istruttoria

Al ricevimento della Segnalazione, la persona responsabile competente appositamente individuata (Gestore)

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;
- archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
  - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate;
  - 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;
  - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il gestore ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

- redige la relazione finale, in cui sono indicate le attività istruttorie svolte, i relativi esiti e la valutazione dei fatti segnalati alla luce delle procedure vigenti ed eventuali suggerimenti all'Ente, per impedire il reiterarsi dei comportamenti oggetto di segnalazione;
- se ravvisa profili di reato, trasmette comunicazione alla direzione legale della società, cui compete la valutazione della trasmissione della comunicazione alle forze dell'ordine;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale dell'istruttoria, e adotta ogni consequenziale provvedimento.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal gestore deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al predetto, dandone contestuale notizia al Segnalante. La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura.

5. MISURE DI PROTEZIONE

Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Sono considerate ritorsioni: "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 un elenco esemplificativo e non esaustivo di condotte ritorsive:

- 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 demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque 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 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 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;
- pretesa di risultati lavorativi impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- valutazione della performance artatamente negativa;
- revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate dal whistleblower esclusivamente ad ANAC e secondo le modalità comunicate dalla stessa Autorità, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC, per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Sono inclusi, tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni, anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione.

Sono escluse dalla possibilità di segnalare le ritorsioni ad ANAC le organizzazioni sindacali e le associazioni di ogni natura. Resta fermo che i rappresentanti sindacali beneficiano, in quanto tali, della possibilità di comunicare ad ANAC ritorsioni, sia se esse sono conseguenza di una segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica dagli stessi effettuata in qualità di lavoratori, sia se assumono il ruolo di facilitatori, non spendendo la sigla sindacale, e quindi subiscono ritorsioni per aver fornito consulenza e sostegno alla persona segnalante, denunciante o che ha effettuato una divulgazione pubblica.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere da Alce Rosso Scs, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Compete all'Autorità giudiziaria (giudice ordinario) adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Le tutele sono garantite quando la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia, effettuate da parte di uno dei soggetti individuati dal legislatore soddisfano alcune condizioni e requisiti, come di seguito specificati:

a. al momento della segnalazione, l'autore della segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
b. la segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le tutele vengono riconosciute anche quando il soggetto ha segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.

Inoltre, ai fini della tutela, nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone a effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto professionale (salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, quando vi è fondato motivo che tali rivelazioni siano necessarie per svelare la violazione e la rivelazione sia effettuata nelle modalità richieste.

La perdita delle tutele

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni viene meno 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.

Laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione.

Solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave in merito alla condotta calunniosa o diffamatoria messa in atto attraverso la segnalazione, Alce rosso Scs potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante nei limiti consentiti dalla natura del rapporto giuridico in essere.

Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC ed è pubblicato sul sito, l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni.

Inversione dell'onere della prova

Nei procedimenti giudiziari o amministrativi relativi a comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare l'estraneità alla segnalazione incombe su colui che la ha poste in essere.

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing si ricorda che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un nuovo dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di informazione del personale previsti dalla cooperativa.

Periodo di conservazione dei dati

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi.

La Cooperativa prevede un periodo di conservazione di default delle segnalazioni di 12 mesi, prorogabili al doppio sulle singole segnalazioni per scelta precisa del soggetto ricevente, con cancellazione sicura delle segnalazioni scadute. La proroga della scadenza può essere fatta dal soggetto ricevente più volte.

In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Trattamento dei dati personali

Alce Rosso Scs è l'unico titolare del trattamento relativo ai dati inerenti le procedure di whistleblowing.

Eventuali fornitori di piattaforma whistleblowing saranno nominati Responsabile del trattamento dei dati personali.

Quando Alce Rosso Scs assegna specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali in relazione alle procedure di Whistleblowing, tali compiti specifici devono essere attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto l'autorità del titolare del trattamento.

Diritto degli interessati - La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è negata la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

7. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR")

Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"