INDACO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
Sede legale: Via Giro delle Mura, 86 50056 MONTELUPO FIORENTINO (FI)
Casella PEC: indacocoop@pec mail info@cooperativaindaco.it tel 0571073196
P. Iva, C.F. e Numero Iscrizione Registro Imprese: 06069580485
Registro Imprese di Firenze N. Rea 597626 Albo Società Cooperative n. A206956
Albo regionale Cooperative articolazione provinciale di Firenze sezione A: AD 162/2011

# PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 **entrato in vigore il 30 marzo 2023**, ha recepito in Italia la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, eh ha recato nuove disposizioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali. Tale decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato.

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente Procedura è quello di fornire tutte le indicazioni necessarie affinché la gestione del c.d. whistleblowing - ossia la pratica di segnalare comportamenti illeciti occorsi all'interno dell'Ente, riscontrati da dipendenti, collaboratori, fornitori, professionisti e clienti, durante la propria attività lavorativa e/o professionale, ovvero in costanza di rapporti giuridici e commerciali con l'Ente medesimo – avvenga correttamente, nel pieno rispetto di quanto statuito dal D.lgs. 24/2023, attuante la Direttiva EU n. 2019/1937.

## 2. RUOLO E FUNZIONI

WHISTEBLOWER

Si tratta del soggetto (lavoratore, fornitore, collaboratore, professionista o cliente) che effettua la segnalazione della violazione riscontrata e che dovrà essere garantito nella sua riservatezza oltre che da eventuali comportamenti ritorsivi.

SOGGETTO CHE RICEVE LE SEGNALAZIONI.

Soggetto interno od esterno a cui è dato l'incarico di gestire le segnalazioni

ODV

Organismo di Vigilanza Si tratta dell'organo indipendente ed autonomo, nominato dal Consiglio di Amministrazione a vigilare sul rispetto del Modello 231 della Cooperativa. Qualora specificamente incaricato, tale soggetto può ricoprire altresì la funzione di Gestore.

SEGNALATO

Si tratta del soggetto (lavoratore, fornitore, collaboratore, professionista o cliente) cui viene attribuita la paternità del presunto ed eventuale illecito e che dovrà egualmente essere garantito nel suo diritto di difesa rispetto ad incolpazioni ingiuste o non corroborate o circostanziate.

## 3. SOGGETTI DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente Procedura in conformità a quanto previsto dall'art. 3, 3° comma D.LGS 23/24 si rivolge alle "*alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo*":

ovvero a tutte le persone che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti, intendano segnalarli tramite i canali interni di segnalazione implementati dalla Cooperativa. Pertanto, i destinatari della presente Procedura sono individuati nei seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Cooperativa (ivi compresi i soggetti ancora in prova), ovvero personale impiegato presso aziende fornitrici della medesima;

- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

- liberi professionisti e collaboratori della Cooperativa;

- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori della Cooperativa, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;

- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Cooperativa;

- 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 Cooperativa.

- Inoltre, le misure di tutela si applicano anche, ai c.d. “facilitatori” che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la

cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che siano legate a lui da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;

- ai colleghi di lavoro del segnalante;

- agli enti di proprietà o per cui lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

## 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il contenuto delle segnalazioni deve riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui le persone tutelate dalla normativa siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Oggetto delle segnalazioni possono essere:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i c.d. Reati presupposto, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte presso la Cooperativa, ovvero dei rapporti (di qualsiasi tipo) con la medesima;

b) comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative allegate, ovvero qualora presente, del Codice Etico adottato dalla Cooperativa;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli Atti e regolamenti dell' Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato del D.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti allegati alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati del D.lgs. 24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; norme sulla commercializzazione ed utilizzo di prodotti sensibili e pericolosi; sicurezza dei trasporti e del commercio marittimo: tutela dell'ambiente e del clima; norme su sviluppo sostenibile e gestione dei rifiuti; norme sull'inquinamento marino, atmosferico e acustico; tutela del suolo e della biodiversità; 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;

d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

e) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni delle norme in materia di imposte sulle società;

f) atti o comportamenti, che pur non rientrando espressamente nei punti precedenti, potenzialmente possono vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea regolanti i settori indicati nei punti c) d) e) del presente paragrafo.

Viene proposto un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazione dei codici di comportamento; irregolarità contabili, amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio;

- false dichiarazioni e false certificazioni;

- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;

- assunzioni non trasparenti;

- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. Omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);

- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori, clienti, ovvero pubblici ufficiali; azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Cooperativa.

La categoria di fatti illeciti segnalabili comprende, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.

## 5. SEGNALAZIONI VIETATE

Per contro, è assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere

siano vere;

- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose;

- hanno natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi, politici, o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

- risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;

In buona sostanza tutte le azioni che concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura e dell'istituto di whistleblowing.

Inoltre, si precisa fin da ora che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;

- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Cooperativa, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;

- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

E di fondamentale importanza tenere conto che le tutele accordate al segnalante dal Capo III del D.lgs. 24/2023, e nel proseguo della procedura meglio individuate e dettagliate, vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui questi sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave. Inoltre, in questi casi potrà essere irrogata apposita sanzione disciplinare.

## 6. ADOZIONE DI UN SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La Cooperativa, al fine di attuare il D.LGS "23/24, e ritenendolo valido strumento per contrastare la corruzione, ha adottato un sistema di whistleblowing: tale sistema ha come **elemento fondamentale la costituzione di un canale riservato per segnalare condotte illecite di cui si viene a**

**conoscenza nel contesto lavorativo.**

La norma prevede che di tale canale debbano dotarsi di tale canale i "soggetti del settore pubblico" e i "soggetti del settore privato" che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dalla natura delle loro attività;

- a prescindere dal numero dei dipendenti, rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione, in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;

- del D.Lgs n. 231/2001 e adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG). I MOG, di cui all'articolo 6, co. 1, lettera a), del D.Lgs n. 231/2001, prevedono, quindi, i canali di segnalazione interna di cui al D.Lgs n. 24/2023.

## 7. MODALITÀ OPERATIVE PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Qualora una persona rientrante tra le categorie dei soggetti che possono eseguire la segnalazione ritenga di essere a conoscenza e intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate al paragrafo 4 della presente procedura e all'art. 1 del D. LGS 24/23, ed al richiamato allegato, deve seguire le seguenti istruzioni operative.

La segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;

- deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al soggetto dedicato alla gestione delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;

- non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della/e persona/e a cui i fatti sono riferiti.

Il whistlerblower può procedere alla segnalazione mediante tre canali:

1. CANALE PRIORITARIO

Mediante l'invio di una comunicazione scritta che deve essere predisposta con le seguenti caratteristiche:

• **Busta nr. 1:** deve contenere i dati della persona che effettua la segnalazione (nome, cognome, dati di contatto, indirizzo presso cui ricevere comunicazioni inerenti alla segnalazione), o nessun dato, in caso di segnalazione anonima. All'interno della busta nr. 1 deve essere, altresì, inserita l'eventuale richiesta di incontro personale con il Responsabile della gestione delle segnalazioni;

• **Busta nr. 2:** deve contenere la segnalazione datata. È fondamentale che la segnalazione non riporti i dati del soggetto segnalante, in modo da garantire la riservatezza dell'identità nei confronti dell'azienda;

• **Busta nr. 3:** deve contenere al suo interno la busta nr. 1 e la busta nr. 2. La busta nr. 3 deve essere indirizzata: "All'Attenzione del Responsabile della gestione delle segnalazioni" Avvocato Cinzia Bartalucci Via Salaiola 216 Empoli (FI) 50053.

## 2. CANALE RESIDUALE

Canale esterno, attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC); tale canale è accessibile in via residuale, rispetto al canale di segnalazione interna qualora:

- non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo o, anche se attivato, non risulta essere conforme;

- la persona segnalante abbia già effettuato una corretta segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;

- abbia 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;

- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nel caso in cui la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

3. Canale pubblico, che può essere utilizzato se il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato tempestivo riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione o quando il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, è possibile effettuare una segnalazione per pubblica divulgazione quando 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.

## 8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni una volta ricevuta la segnalazione procede ad inviare entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione o dal momento del ritiro della raccomandata apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante. Successivamente, nel termine di venti giorni dal ricevimento della segnalazione, valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:

- manifesta insussistenza dei presupposti di legge soggettivi ed oggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente ad oggetto la violazione di norme di legge non ricomprese nella disciplina del D.lgs. 24/2023, etc.);

- manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);

- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza degli elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;

- segnalazione dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;

- segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della Cooperativa. Ove lo ritenga utile

ed opportuno, prima di esprimere la propria valutazione in ordine alla validità della segnalazione può richiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato; in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario o opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, procede alla sua archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al segnalante. Ove ritenga la segnalazione ammissibile, avvia l'ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza. In particolare, il medesimo potrà richiedere ulteriori informazioni al segnalante, ovvero ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti, ovvero potrà acquisire documenti utili da altri uffici della Cooperativa, avvalendosi altresì del supporto di altre funzioni aziendali, avendo sempre cura di non compromettere in alcun modo la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni o esterni alla Cooperativa, in quanto informati dei fatti segnalati, non dovrà in alcun modo trasmettere la segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del segnalante e del segnalato;

Nel termine massimo di tre mesi o entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, fornisce opportuno riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata. In ogni caso, avrà cura di fornire adeguata motivazione della propria valutazione.

Pertanto, si potranno configurare due differenti scenari:

1. procede con la sua archiviazione, redigendo motivata relazione;

2. ritiene la segnalazione fondata. In questo caso, trasmette le risultanze istruttorie agli organi aziendali preposti (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione) ovvero ad autorità esterne, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Si assicura in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti o impliciti;

nel caso 2, ove la segnalazione concerna la condotta illecita di un dipendente e/o collaboratore della Cooperativa seguirà l'instaurazione di un opportuno procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio di contradditorio tra le parti, tenendo

conto delle specificità dello Status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto, collaboratore);

nel caso 2, ove la segnalazione concerna la condotta illecita di un fornitore e/o professionista della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione, opportunamente notiziato, potrà procedere alla risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi legali della Cooperativa. Si precisa che ove la segnalazione concerna la condotta illecita di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa o del Collegio Sindacale, il responsabile della gestione della segnalazione trasmetterà le risultanze della propria attività di indagine al Presidente del Consiglio di Amministrazione per le valutazioni e le azioni di sua competenza. Qualora, invece, la segnalazione concerna la condotta illecita del Presidente del Consiglio di Amministrazione, trasmetterà le risultanze delle sue indagini al Collegio Sindacale;

In ogni caso il responsabile della segnalazione non potrà formulare o trasmettere alcun genere di parere sulla sanzione da irrogare nel caso concreto.

Rende conto nella relazione annuale del numero delle segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi, in ogni caso, che tale documentazione non contenga riferimenti in ordine all'identità del segnalante o del segnalato, nè riferimenti impliciti che possano condurre ad identificare tali soggetti. Nel caso il soggetto che riceve le segnalazioni ravveda un conflitto di interesse con il contenuto della segnalazione ricevuta, trasmetterà la documentazione al Consiglio di Amministrazione che si occuperà di nominare un sostituto per la singola segnalazione.

## 9 CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLA RELATIVA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni sono conservate nell'archivio cartaceo del Responsabile esterno Avv. Cinzia Bartalucci.

Il responsabile delle segnalazioni conserverà copia, qualora ciò sia necessario, per 5 anni e provvederà a:

- compilare e aggiornare il Registro delle Segnalazioni, indicando: il fatto segnalato, nome e

cognome richiesta di integrazioni, attività di indagine svolte, data di riscontro della segnalazione, esito della segnalazione (fondata/non fondata), note sulle conseguenze della segnalazione;

- raccogliere tutte le segnalazioni, avendo cura di conservare le medesime per il tempo necessario al trattamento delle singole segnalazioni e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunica procedura di segnalazione;

- mettere a disposizione a soggetti esterni, previa autorizzazione dello stesso, i dati e le informazioni conservati nella banca dati, definire, con apposita disposizione interna, i criteri e le condizioni di accesso alla banca dati, nonché quelli di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente. In ogni caso, il gestore delle segnalazioni si impegna a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione di cui venisse a conoscenza nell'espletamento del proprio incarico ed agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

## 10. TUTELE DEI SEGNALANTI

Il Decreto 24/2023 precisa che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione e tra le “informazioni sulle violazioni” sono compresi altresì i fondati sospetti.

In particolare, i “whistleblowers” non possono subire ritorsioni, tra le quali il Decreto stesso annovera:

- 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’annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È onere della persona che ha compiuto l’azione ritorsiva, in caso di controversie, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La disposizione si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all’accertamento delle ritorsioni, l’ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica e dell’Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l’esclusiva competenza dell’ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

È istituito presso ANAC l’elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno quali 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.

## 11. SANZIONI

ANAC, unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato, dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

• da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

• da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

• da 500 a 2.500 euro nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I soggetti del settore privato prevedono, inoltre, in aggiunta al sistema disciplinare adottato, sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti.

Il D.Lgs n. 24/2023 ha modificato anche l'art. 4 della Legge n. 604/1966 disponendo che il licenziamento, conseguente alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate ai sensi del Decreto in esame, sia nullo

## 12 TUTELA DELLA PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Si precisa, inoltre, che i dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

In particolare, l'interessato può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all'art. 13 del GDPR) affissa alle bacheche aziendali e pubblicata sul sito internet della Cooperativa, nella sezione dedicata al Whisteblowing. In ogni caso,

si specifica che il Titolare del Trattamento, ossia il Gestore dei canali interni di segnalazione, tratta i dati personali raccolti unicamente per il tempo necessario per la gestione e la finalizzazione della segnalazione, e comunque per non oltre cinque anni. È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

In questo contesto, alla luce di quanto precipuamente previsto dall'art. 35 del Reg. UE, n. 679/2016 è stato ritenuto necessario svolgere la Valutazione di Impatto (DPIA).