CROCE BLU O.D.V.
GROMO (BG)

DOCUMENTO	**PROCEDURA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'**
RIFERIMENTI	MOG DLGS 231/01
REVISIONE	Rev. 00 del 01/01/2024

INDICE

1. SCOPO *3*
2. APPLICABILITÀ *3*
3. RESPONSABILITÀ COINVOLTE *3*
4. MODALITÀ OPERATIVE *3*
4.1 CHI PUO' SEGNALARE 3
4.2 IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 3
4.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 4
4.4 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 5
4.5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 5
4.6 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE 6
4.7 RESPONSABILITÁ DEL SEGNALANTE 7

1. SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito del rapporto di lavoro in Croce Blu Organizzazione di Volontariato (di seguito chiamata Croce Blu ODV).

2. APPLICABILITÀ

La procedura si applica a tutto il personale di Croce Blu ODV.

3. RESPONSABILITÀ COINVOLTE

Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito

Segnalante (WHISTLEBLOWER): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione e' attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

Destinatario della segnalazione: Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).

4. MODALITÀ OPERATIVE

4.1 CHI PUO' SEGNALARE

La segnalazione può essere effettuata da:

➢ dipendenti;

➢ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

➢ collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

➢ volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➢ le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

➢ soggetti con un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

4.2 IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti.

Essendo la Croce Blu ODV un **soggetto privato con meno di 50 lavoratori**, le segnalazioni possono riguardare solo:

- **condotte illecite rilevanti per la disciplina 231**
- **violazioni del modello 231**

che ledono l'interesse dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Sono escluse le segnalazioni riguardanti:

- un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

- la sicurezza e difesa nazionale;
- violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente)9 .

Le segnalazioni sono definite come le informazioni, compresi i fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse nonché su condotte volte ad occultarle.
Si deve poi trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

4.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna devono essere idonei ad **assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte** (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa).

I canali per la trasmissione della segnalazione possono essere:

a) La piattaforma on-line presente sul sito web dell'Associazione www.croceblugromo.it
b) La posta ordinaria raccomandata indirizzata al Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito, Piazza Sandro Pertini 1, 24020 Gremo (BG) nella quale la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

c) L'incontro diretto con il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito, accedendo direttamente alla sede dell'Associazione o fissando un incontro chiamando al numero 0346/41530

4.4 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Essendo la Croce Blu ODV un soggetto privato con meno di 50 lavoratori, le segnalazioni possono riguardare solo:

- **condotte illecite rilevanti per la disciplina 231**
- **violazioni del modello 231**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:
a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Amministrazione;
b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4.5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
Entro 7 giorni, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito invierà al segnalante un avviso di ricevimento e prenderà in carico la segnalazione per una prima sommaria valutazione da effettuare entro 15 giorni dalla data di trasmissione dell'avviso.
A tal fine, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e figure interne e, all'occorrenza, di organi di

controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).
Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito e in relazione alla natura della violazione, provvederà:
a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
b) a fornire adeguata informativa all'Organismo di Vigilanza e Controllo

4.6 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutta la procedura mira ad assicurare la separazione tra i contenuti della segnalazione e gli elementi che consentono di risalire all'identità del segnalante. Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito al solo Responsabile della gestione delle segnalazioni di un illecito.

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della Segnalazione.
Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:
• vi sia il consenso espresso del segnalante;
• la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.
La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.
Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante
Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta,

avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
Il dipendente, quindi, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione
La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione.
Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Presidente che valuta tempestivamente l'opportunità/ necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.
L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o alle organizzazioni.

4.7 RESPONSABILITÁ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/ o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.