



Horus

Società Cooperativa Sociale

Via Marmolada, 12 - 30172 Marcon (VE)

P.IVA E C.F. 04170490272 – N° REA VE-371596 - N° Albo delle Cooperative A226733 – SDI X2PH38J

info@horuscooperativa.com

WHISTLEBLOWING

**Procedura per le segnalazioni di
illeciti e irregolarità**
Ver. 1 del 01/10/2023



PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” (in inglese *soffiata nel fischiello*) nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell’ente e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Responsabile del trattamento della segnalazione).

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 1 co. 51 della Legge Anticorruzione 190/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 165/2001 l’art. 54 bis¹ “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

La *ratio* della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

DEFINIZIONI

Definizioni:

- **Whistleblower - segnalatore:** colui che inoltra la segnalazione
- **Responsabile del trattamento (RTS):** persona interna ad Horus delegato alla gestione della segnalazione

DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- componenti del CdA
- dipendenti di Horus Società Cooperativa Sociale
- soci
- clienti, partner, fornitori, consulenti, collaboratori e più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi Horus Società Cooperativa Sociale

SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

1

Art. 54 bis: “1.Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2.Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato. 3.L’adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4.La denuncia è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni”.



A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower/segnalatore le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e dell'organizzazione.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni o regolamenti interni ad Horus sanzionabili;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a HORUS o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'organizzazione.

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della nuova disciplina le segnalazioni:

1. legate a 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
2. in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
3. relative a **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)

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower/segnalatore è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire al RTS di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve **preferibilmente** contenere i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
2. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni possono essere fatte anche in forma anonima e saranno trattate come le altre.

MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE



La segnalazione va effettuata prevalentemente tramite portale <https://horuscooperativa.trusty.report/> il cui link è a disposizione dalla pagina web di Horus <https://www.horuscooperativa.com/sociale.html>

Il portale permette:

1. di effettuare la segnalazione sia con generalità sia in forma anonima
2. di avere la certezza della ricezione della segnalazione. Horus entro 7 giorni rilascerà al segnalante avviso di ricevimento.
3. di poter tramite user e password rilasciati al momento della segnalazione di verificare lo stato e risultati delle analisi della richiesta

La segnalazione può essere effettuata anche in forma **orale**, attraverso un **incontro diretto** con il RTS. L'incontro, previo consenso del segnalante, sarà registrato tramite dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. In caso di mancato consenso sarà steso un verbale da firmare a fine incontro.

Il personale coinvolto nella gestione della segnalazione:

1. personale tecnico che gestisce al piattaforma
2. il RTS – responsabile del trattamento della segnalazione

ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RTS delegato di Horus che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RTS può avvalersi del supporto e della collaborazione del Responsabile amministrativo Horus e all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella segnalazione, risultino chiare:

- le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le **generalità o altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce delle pre-analisi, la segnalazione può, essere **ritenuta inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposta;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti:



- A) **fondata** - il RTS, in relazione alla natura della violazione, provvederà ad informare il consiglio di amministrazione il quale provvederà:
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
 - a comunicare l'esito dell'accertamento all'autore della violazione accertata,
 - all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
 - ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di Horus
 - fornire report al segnalante tramite la piattaforma
- B) **Materia esclusa** - nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa sarà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure già in precedenza adottate da Horus per tali violazioni dando comunicazione al segnalante
- C) **Non fondata** - nel caso in cui la segnalazione infondata il RTS procederà all'archiviazione fornendo motivazioni e ragioni.

RISCONTRO AL SEGNALANTE

Alla scadenza dei tre mesi, il RTS comunica al segnalante:

- A) l'**avvenuta archiviazione** della segnalazione, motivandone le ragioni;
- B) l'avvenuto **accertamento della fondatezza della segnalazione** e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- C) l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. Al termine dell'istruttoria sarà fornito esito finale dell'accertamento

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, RTS designato assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower 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 civile² e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

² Art. 2403 c.c. Risarcimento per fatto illecito "Qualunque fatto, doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".



Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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 il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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 whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. 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 whistleblower

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 e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Elenco non esaustivo delle azioni non consentite:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici



- o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al RTS che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al consiglio di amministrazione che tempestivamente valuterà 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.

Il segnalante può perdere la protezione nei casi in cui:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I trattamenti conseguenti alle segnalazioni saranno effettuati in conformità a tale normativa UE n. 679/2016, c.d. GDPR, e il D.lgs. n. 196/2003, c.d. Codice privacy. Il sistema predisposto assicura i principi di **privacy by design** e **privacy by default** (art. 25 del GDPR), che impongono di considerare le garanzie di protezione dei dati personali sin dalla progettazione del canale di segnalazione (privacy by design) e di assicurare che per impostazione predefinita (privacy by default) siano trattati solo i dati personali strettamente necessari in relazione alla specifica segnalazione e che tali dati non siano resi accessibili, in via automatica, a un numero indefinito di soggetti

RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower 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 procedura.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni, Horus attiverà tutta una serie di iniziative allo scopo di sensibilizzare - anche attraverso un'attività di formazione e informazione -



Whistleblowing Procedura

Pagina
8 di 8

i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di segnalazione.

Il seguente atto è adottato dal consiglio di amministrazione del 25/10/2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Antonella Vianello