

GAL MONTAGNA VICENTINA SOCIETA' COOPERATIVA

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)

1. PREMESSA E SCOPO DELLA PROCEDURA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. **Direttiva Whistleblowing**).

Anche il GAL Montagna Vicentina Società Cooperativa (di seguito semplicemente "GAL") è tenuto a conformarsi alla suddetta normativa e la presente procedura ha l'obiettivo di fornire al segnalante (cd whistleblower) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione. La presente procedura è volta alla tutela e protezione del whistleblower stesso attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela che garantiscano una protezione effettiva, efficace e che eviti l'esposizione a misure discriminatorie.

2. DESTINATARI

Destinatari della procedura whistleblower sono:

- i dipendenti del GAL;
- i lavoratori autonomi che prestano la loro attività presso il GAL;
- i lavoratori o collaboratori delle ditte che forniscono beni o servizi o che realizzano opere che prestano la loro attività lavorativa presso il GAL;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Godono, inoltre, delle medesime tutele del segnalante i seguenti soggetti:

- i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione e la cui assistenza dev'essere riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante;

La tutela del whistleblower si applica anche quando la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- il rapporto giuridico non sia ancora iniziato (ad es. in fase di selezione/concorso);
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea con riferimento a specifici settori (tra cui appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza);
- violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- violazioni riguardanti il mercato interno comprese le violazioni in materia di corruzione e di aiuti di Stato.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altri atti eventualmente adottati dal GAL;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al GAL;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine al GAL;

GAL Montagna Vicentina

SPORTELLI INFORMATIVI

 **ASIAGO (VI)**
Piazzale della Stazione, 1

 **BREGANZE (VI)**
Parco di Villa Laverda
Via Castelletto, 54

 +39 0424 63424
 info@montagnavicentina.com
www.montagnavicentina.com



- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà del GAL, l'uso di beni per scopi privati;
- potenzialmente dannose per il GAL, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il GAL.

Non sono da considerarsi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il GAL ha attivato al proprio interno un canale di segnalazione che consente di effettuare le segnalazioni di cui al punto precedente con la garanzia di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata alla Direttrice del GAL Montagna Vicentina Società Cooperativa in carica. In caso di segnalazione a soggetto non autorizzato, quest'ultimo entro 7 giorni dovrà trasmettere la segnalazione al soggetto competente nel rispetto delle garanzie di riservatezza, comunicandolo contestualmente al segnalante.

5. FORMA E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower potrà effettuare la segnalazione:

- in **forma scritta**, Per tutelare la riservatezza del segnalante, la segnalazione deve essere inserita in una doppia busta chiusa; la busta esterna deve recare la dicitura "riservata/personale", spedita o consegnata a mano presso gli uffici del GAL deve essere indirizzata all'attenzione della Direttrice.

All'interno del plico sarà inserita una busta chiusa contenente la segnalazione in forma anonima e, solo eventualmente, una seconda busta chiusa con i dati del segnalante nel caso scelga di palesarsi.

Il GAL mette a disposizione del segnalante appositi modelli il cui utilizzo rende la segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. I modelli sono reperibili nel sito web del GAL nella sezione dedicata "Whistleblowing" e raggiungibile da un link in home page.

- in **forma orale**, mediante un incontro di persona con la Direttrice da tenersi su richiesta di appuntamento. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con la Direttrice, essa è documentata mediante verbale scritto. Tutti i documenti correlati alla segnalazione vengono redatti attraverso il pacchetto Microsoft Office utilizzando la crittografia integrata con l'utilizzo di una password non inferiore ai 15 caratteri. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale al termine dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Ogni eventuale incontro con persona segnalante deve essere assistito dalle dovute cautele per garantire la assoluta riservatezza: della persona segnalante; del facilitatore; della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

- con modalità informatiche **attraverso una piattaforma online**.

Il GAL ha attivato un canale informatico di whistleblowing. Il canale informatico è uno strumento legale a disposizione dei soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione come previsto dalla normativa.

Segnalando attraverso questa piattaforma online sono garantite sicurezza e confidenzialità:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dalla Direttrice e gestita garantendo la tutela del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e la Direttrice per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone);

- Per inviare la segnalazione online si deve accedere al questionario raggiungibile al link <https://galmontagnavicentina.whistleblowing.it/> che sarà presente anche sul sito web istituzionale del GAL.

In via prioritaria, le persone segnalanti sono incoraggiate a utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna direttamente alle Autorità competenti che per l'Italia è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> se ricorre, al momento della sua presentazione, una delle seguenti condizioni previste al punto 7.

6. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Direttrice, dopo aver ricevuto la segnalazione, deve:

- a) rilasciare al segnalante **avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- b) se necessario, chiedere al segnalante le opportune integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute nel rispetto della normativa e della presente procedura;
- d) fornire **riscontro alla segnalazione entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro **3 mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Direttrice del GAL 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. Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata la Direttrice in relazione alla natura della violazione, provvederà:
 - a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
 - ad adottare 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 si rendano necessari a tutela del GAL.

7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

La segnalazione esterna va presentata all’Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC) attraverso il portale raggiungibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

La persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** se, al momento della sua presentazione, ricorre **una delle seguenti condizioni**:

- a) nessun canale di segnalazione interno è attivo o conforme alla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, dove per seguito si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- c) la persona segnalante ha 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti 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:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito dell’Ente, salvo che non si voglia procedere con una segnalazione anonima;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- 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 che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- 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 dalle quali non è possibile ricavare l’identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, quando adeguatamente circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

8. 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. Solo come *extrema ratio* il segnalante potrà divulgare pubblicamente la violazione e beneficerà delle medesime misure di protezione accordate per l'utilizzo del canale interno/esterno. La tutela è garantita solo qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna o esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che 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.

9 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Titolare assicura che le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione siano conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.**

10. TUTELA DEL SEGNALANTE

A tutela del segnalante il GAL adotta le seguenti misure:

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 (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

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.

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 segnalante 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.

Le tutele antidiscriminatorie si applicano se al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo ed è stata rispettata la procedura. Irrilevanti sono i motivi sottesi alla segnalazione.

È posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento l'onere di dimostrare che condotte ed atti erano stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o divulgazione o denuncia.

Per misura discriminatoria si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'ANAC, che provvederà ad avviare l'attività istruttoria, a segnalare le fattispecie di competenza agli organismi e ad applicare le sanzioni previste.

11. **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.

12. **TUTELA DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA**

I dati personali, comuni ed eventualmente particolari contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. La presente Procedura ed il canale di segnalazione saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata. La Procedura viene implementata da specifiche informative sul trattamento dati personale in materia di whistleblowing pubblicate all'interno del sito web istituzionale e rese al segnalante in fase di presentazione della segnalazione. Inoltre viene svolta una Valutazione d'impatto della protezione dei dati (c.d. DPIA) che dovrà invece essere mantenuta riservata.

13. **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, il GAL assicura che il personale sia informato in maniera chiara, precisa e completa sulle previsioni della presente Procedura e in particolare circa il procedimento di segnalazione interno e i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione.

Il personale è avvertito che la disposizione di legge in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (cfr. art. 15, comma 1, lettera g) GDPR), non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Copia della presente Procedura è messa a disposizione dei dipendenti e degli interessati mediante pubblicazione sul sito istituzionale del GAL.

14. RICHIAMI NORMATIVI

Ai fini della presente disciplina delle segnalazioni in materia di whistleblowing, si richiamano pertanto, oltre alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 24/2023, anche le Linee Guida reperibili sul sito dell'ANAC al link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing> insieme agli allegati ad esse relativi.

In particolare la Parte Prima del documento disciplina gli ambiti (1 - soggettivi e 2 - oggettivi) di applicazione, 3 - i canali e le modalità di presentazione delle segnalazioni e 4 - le tutele e le misure di sostegno.

Si ricorda nuovamente che ANAC attiva un canale di segnalazione esterna (la disciplina è reperibile nella Parte Seconda delle Linee Guida) che garantisce, 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. Le segnalazioni esterne devono essere trasmesse solo all'ANAC quale unico ente competente alla loro gestione.