

In forza della adozione, in data 25/03/2024 del Modello 231/01 la conseguente applicabilità degli obblighi di cui al D,Lgs 24/2023 Jobel ha provveduto ad adottare una procedura di segnalazione degli illeciti (cd. "whistleblowing") ed un canale interno dedicato di segnalazione, tramite accesso a link su piattaforma informatica Whistleblowing PA.

CANALE DI SEGNALAZIONE E DESTINATARIO

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza, soggetto autonomo, nel rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, della procedura e nel rispetto del principio di riservatezza richiamato nella normativa di riferimento.

CARATTERISTICHE DELLA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING PA

Jobel ha aderito al progetto Whistleblowing PA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviato in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta di OdV e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione viene ricevuta da OdV e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;

Si ricorda come la piattaforma informatica WhistleblowingPA, sia realizzata tramite il software GlobaLeaks ed è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti, garantisca il mantenimento e l'aggiornamento della piattaforma e non richieda interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni all'ente. Le piattaforme digitali disponibili nell'ambito del progetto WhistleblowingPA sono dichiarate conformi ai requisiti previsti dal decreto 24/2023. Per l'effettuazione della segnalazione in via informatica. Il soggetto che gestisce tale Cloud opera in qualità di "responsabile" del trattamento (ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679).

LINK PER LA SEGNALAZIONE

la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza e ove richiesto dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Il LINK PER LA SEGNALAZIONE è <https://jobel.whistleblowing.it>.

CHI PUO' SEGNALARE

tutti coloro che forniscono prestazioni a favore della Cooperativa a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività, anche in assenza di corrispettivo.

La platea dei soggetti disegnata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/23 è la più ampia possibile attribuendo legittimazione ai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➤ azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Sono soggetti legittimati coloro per i quali si configurano le seguenti situazioni;

- a) il rapporto giuridico è in corso;
- b) durante il periodo di prova;
- c) il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

COSA SI PUO' SEGNALARE

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 e del Modello 231 di Organizzazione e Gestione adottato dalla Cooperativa (ad esempio reati o rischi di commissione degli stessi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, condotte che integrano reati contro la pubblica amministrazione, quali corruzione etc.);
- violazioni di disposizioni normative europee.

COSA NON SI PUO' SEGNALARE

Le disposizioni del decreto non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa non saranno prese in considerazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

ITER PROCEDURALE

L'Organismo di Vigilanza:

- a) rilascia tramite la piattaforma informatica alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

TUTELE A FAVORE DEL SEGNALANTE

Il Decreto 24/2013 appronta una serie di misure a tutela del soggetto segnalante, di seguito enucleate.

- **Tutela della riservatezza**: l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

E' tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

- **Protezione dalle ritorsioni**: il Legislatore ha accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa 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»*. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, per espresso disposto di legge, costituiscono ritorsioni:
 - 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 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.
- **Inversione dell'onere della prova**. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia

all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

- **Limitazione di Responsabilità:** Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:
 - o coperte dall'obbligo di segreto;
 - o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o
 - o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

- **Misure di Sostegno:** *«è istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».*

Le misure di sostegno consistono in 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