

## COOPERATIVA SOCIALE EUREKA I ONLUS

### REGOLAMENTO PER L'ESERCIZIO DELLA FACOLTÀ DI EFFETTUARE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (CD. WHISTLEBLOWING).

Il decreto legislativo nr. 24/23 ha modificato l'intera disciplina delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo nr. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione di Eureka I Onlus (cd. whistleblowing).

La Cooperativa Sociale Eureka I Onlus mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori un applicativo software accessibile attraverso la rete Internet. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal soggetto ricevente (Organismo di Vigilanza).

In tal modo, il segnalante avrà la certezza di conservare il proprio anonimato nei confronti dell'ente e di non subire quindi ritorsioni per le segnalazioni effettuate.

L'applicativo software per le segnalazioni è accessibile a questo indirizzo:

**<https://eurekaprimo.segnalazioni.net>**

Allo stesso indirizzo sono disponibili tutte le informazioni sull'utilizzo della piattaforma.

Possono essere oggetto di segnalazione:

- Violazioni del MOG 231;
- Illeciti amministrativi, civili contabili o penali, ovvero che possano costituire illecito derivante da reato ai sensi del D.lgs. nr. 231/01;
- Illeciti che abbiano una "rilevanza europea" (tra cui: *"servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; protezione dei consumatori; concorrenza e aiuti di Stato; protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi"*).

Non devono essere invece considerate segnalazioni rilevanti ai fini della disciplina:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Il segnalante, infatti, non è qualcuno che lamenta un torto subito (ad esempio, un mobbing, un demansionamento ecc.), perché in quei casi esistono già sistemi di tutela della persona che ritiene di aver subito trattamenti ingiusti o illegittimi.

La segnalazione, invece, deve riguardare situazioni di interesse aziendale o pubblico.

Detto altrimenti, il whistleblower per definizione segnala illeciti di cui lui non è vittima, ma di cui è testimone (diretto o indiretto).

Il segnalante può essere dipendente o collaboratore, lavoratore subordinato o autonomo, libero professionista e altre categorie, quali volontari e tirocinanti anche non retribuiti, soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Il sistema permette sia di inserire nome, cognome e indirizzo mail del segnalante, sia di inserire una segnalazione completamente anonima.

Nel caso di segnalazione anonima, il segnalante potrà verificare lo stato di lavorazione della sua segnalazione, nonché ricevere eventuali comunicazioni dall'OdV, accedendo al medesimo link e inserendo una password che verrà rilasciata dal sistema.

Anche se viene inserito il nominativo, l'OdV, non comunicherà ad altri soggetti le generalità del segnalante. Solo nel caso in cui vengano segnalati comportamenti di rilevanza penale, l'OdV potrà comunicare le generalità alla Procura della Repubblica, se richiesto. Inoltre, l'OdV potrà comunicare all'ente l'identità del segnalante qualora abbia accertato che la segnalazione è falsa ed è stata effettuata con dolo o colpa grave al solo fine di screditare un altro soggetto (cd. segnalazione calunniosa o diffamatoria).

Oltre alla riservatezza circa la sua identità, la Legge prevede specifiche misure a tutela del segnalante. In particolare, l'ente punirà qualsiasi tentativo di violazione delle misure a tutela del segnalante ed è fatto specifico divieto all'Ente di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Infine, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche quando il rapporto di lavoro non è stato costituito, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione si applicano in larga parte anche ai c.d. “facilitatori” (soggetti che aiutano il segnalante nell’effettuazione della segnalazione), alle persone che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone segnalanti, ai terzi legati da vincoli di parentela entro il sesto grado o di affinità entro il secondo grado, o legate da stabile legame affettivo con le persone segnalanti, nonché agli enti di cui le persone segnalanti sono titolari.

L’OdV, una volta ricevuta una segnalazione:

- a) rilascia 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;
- 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.

Infine, qualora il segnalante dovesse ritenere che l’OdV è inerte rispetto alla segnalazione, potrà procedere alla cd. “segnalazione esterna”, diretta quindi all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), secondo le indicazioni e le modalità indicate dalla Autorità sul proprio sito:

**<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>**

Il presente regolamento sostituisce la versione precedente.

Roma, 13 luglio 2023

Il Presidente

Renato Miccio

  
COOP. SOCIALE EUREKA 1 ONLUS  
Viale di Valle Aurelia, 105 - 00167 Roma