

Whistleblowing



PROTOCOLLO AZIENDALE DI CRM WHISTLEBLOWING (D.LGS. 24/2023)

Integrazione al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001

Premessa

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recependo la Direttiva UE 2019/1937, ha istituito un sistema organico di protezione per chi segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CRM.

CRM, al netto dei modelli appositi già da tempo diffusi, adotta il presente protocollo di sintesi per anco meglio promuovere una cultura della trasparenza e prevenire la commissione di illeciti, garantendo al segnalante (il c.d. whistleblower) una tutela totale contro ritorsioni e discriminazioni.

1. Ambito Soggettivo: chi può segnalare?

La tutela è estesa a tutti i soggetti che operano nel contesto lavorativo di CRM, indipendentemente dalla natura del rapporto:

- dipendenti e soci lavoratori;

- soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo o rappresentanza (apicali);
- collaboratori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti);
- fornitori e prestatori di servizi;
- soggetti che intrattengono rapporti giuridici con CRM, anche se il rapporto non è ancora iniziato (fase pre-contrattuale) o è cessato.

2. Oggetto della Segnalazione

Possono essere segnalate informazioni sulle violazioni che, anche solo in base ad un fondato sospetto, consistono, o potrebbero consistere, in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di CRM, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e dei protocolli aziendali;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea (sicurezza dei servizi, salute pubblica, protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi);
- violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08).

Esclusioni: non sono oggetto di whistleblowing le lamentele personali del segnalante relative ai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchiche, ovvero di altro tipo personale o familiare.

3. Il Canale di segnalazione Interna

CRM ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione attraverso strumenti ritenuti adeguati.

- Gestore del Canale: la gestione è affidata a un soggetto esterno autonomo e specializzato, individuato nell'Avv. Lorenzo Tamos, il quale garantisce la terzietà necessaria all'istruttoria.
- Modalità di invio: esiste una mail apposita: lorenzo.tamos@avvocatinteam.com – presso tale mail si possono inviare comunicazioni e segnalazioni anonime, ossia riferite ad account provvisori e di mera fantasia, ossia non riconducibili al segnalante.
- Canale Telefonico/Fax: Numero dedicato 02 - 76113344 (presso lo studio del gestore). In sede di telefonica non è necessario riferire il proprio nominativo e, quindi, se ritenuto, si può rimanere del tutto anonimi.
- Incontro diretto: su richiesta del segnalante, è possibile fissare un incontro riservato presso gli uffici del gestore in Viale Piceno 14/a, Milano.

- Segnalazioni Anonime: sebbene sia privilegiata la segnalazione identificata per una migliore istruttoria, CRM accetta e analizza anche segnalazioni anonime, purché circostanziate.

4. Garanzie e Protezione del Segnalante

In conformità all'art. 17 e ss. del D.Lgs. 24/2023, CRM garantisce:

- divieto di ritorsione: è vietata ogni forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata (licenziamento, sospensione, demansionamento, mutamento di mansioni, note di demerito, discriminazioni);
- riservatezza: l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni;
- limitazione della responsabilità: non è punibile chi rivela informazioni coperte da segreto (aziendale, professionale, d'ufficio) se al momento della segnalazione aveva fondati motivi di ritenere che la rivelazione fosse necessaria per svelare la violazione.

5. Procedura di Gestione

Il Gestore del Canale (Avv. Tamos) procederà secondo i seguenti termini:

- avviso di ricevimento: entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione (tranne nel caso in cui il segnalante desideri restare del tutto anonimo e non fornire alcun riferimento. In detto caso la procedura verrà registrata al mero interno riservato del gestore);
- istruttoria: interlocuzione con il segnalante e richiesta di integrazioni, se necessario;
- riscontro (esterno sempre se possibile): entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Gestore fornirà al segnalante un riscontro sull'esito della segnalazione o sullo stato del procedimento.

6. Sistema Sanzionatorio e clausola anti-calunnia

Il Modello 231 di CRM prevede sanzioni disciplinari nei seguenti casi:

- responsabilità del segnalato: qualora sia accertata la violazione segnalata;
- tutela del segnalante e sanzioni nei confronti di chiunque compia atti ritorsivi o violi l'obbligo di riservatezza;
- sanzioni in caso di ostacolo alla segnalazione.

Segnalazioni calunniose: ferme restando le responsabilità penali e civili, CRM applica sanzioni (dal richiamo alla risoluzione del rapporto) verso chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano del tutto infondate e/o volte esclusivamente a danneggiare ingiustificatamente colleghi o l'azienda.



C.R.M.
Coop. Sociale O.N.L.U.S.



Protocollo informativo in tema di segnalazione degli illeciti Whistleblowing

7. Obblighi di Trasparenza e pubblicità

Il presente protocollo, unitamente all'informativa *data protection* (in disparte la DPIA ex art. 35 GDPR già svolta dal gestore) e alle altre istruzioni semplificate e già messe a disposizione, è stato diffuso in azienda ed è:

- esposto nelle bacheche aziendali di tutte le sedi operative;
- pubblicato sul sito web di CRM in una sezione dedicata;
- diffuso a tutti i soci, dipendenti e collaboratori all'atto della nomina o dell'assunzione.

o0o

CRM ribadisce che segnalare responsabilmente un illecito è un atto di lealtà verso la cooperativa e i suoi utenti fragili.

Nessun lavoratore sarà lasciato solo o penalizzato per aver contribuito in buona fede alla legalità aziendale.



C.R.M.
Coop. Sociale O.N.L.U.S.

