

**POLICY WHISTLEBLOWING**

Rev. 00  
del 16/11/2023

Pag. 2 di 17

**INDICE**

1.PREMESSA.....	3
2. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3. PRINCIPI GENERALI.....	3
4.APPLICABILITA' E DESTINATARI DEL DOCUMENTO.....	4
5.AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO.....	4
6.DEFINIZIONI.....	4
7.RUOLI E RESPONSABILITA' .....	5
8.SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE: SEGNALANTI.....	6
9.OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
10.CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
11.SCELTA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE.....	8
12.CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	8
13.CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA.....	10
14. VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI.....	10
15. ESITO DELLE VERIFICHE.....	12
16.TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE.....	13
17.RISERVATEZZA.....	13
18.RITORSIONE.....	14
19. ESTENSIONE DELLA PROTEZIONE DA RITORSIONE A SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE.....	15
20.NON PUNIBILITA' DEI SEGNALANTI.....	15
21.PERDITA DI TUTELE.....	16
22.MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI.....	16
23.TRATTAMENTO DATI PERSONALI .....	16
24.NORMATIVE DI RIFERIMENTO.....	17

<p style="text-align: center;"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p style="text-align: center;"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p style="text-align: center;">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p style="text-align: center;">Pag. 3 di 17</p>

## 1. PREMESSA

Il sistema di Whistleblowing va inquadrato nell'ambito delle iniziative di adeguamento volte ad ottemperare alle prescrizioni normative in materia nonché, più in generale, nell'ambito delle regole di comportamento e di *corporate governance*, volte al mantenimento di una condotta aziendale in linea con gli standard societari.

Un efficace sistema di *Whistleblowing* rappresenta uno strumento importante per il costante rispetto dei canoni di trasparenza e di integrità della Cooperativa e un utile *"alert"* per l'adozione di misure tempestive ed appropriate in caso di eventuali e/o potenziali violazioni, con l'obiettivo di mitigare l'impatto anche in termini di rischi reputazionali.

## 2. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. ONLUS (di seguito, anche *"PGXXIII"* o *"Cooperativa"*) ha adottato un sistema interno di segnalazione (di seguito, anche *"Whistleblowing"*) per consentire la segnalazione al proprio interno di violazioni potenziali o effettive e la presente Policy Whistleblowing ne illustra la procedura.

La Policy informa altresì in merito ai canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (nel seguito anche *"ANAC"*), ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La Policy garantisce inoltre i principi di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative locali, regionali, nazionali e internazionali applicabili.

Le disposizioni di questa Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo (come eventualmente definiti dalla normativa applicabile localmente) di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Cooperativa.

Il sistema di Whistleblowing adottato prevede:

- canali specifici, autonomi e indipendenti
- procedure specifiche per la ricezione, l'elaborazione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano l'indipendenza valutativa nonché la completa trasparenza e tracciabilità dell'iter seguito;
- tutela del soggetto segnalante con riguardo al rischio di condotte ritorsive, dirette o indirette, o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del soggetto Segnalante e del Segnalato, nel rispetto della normativa applicabile anche in materia di protezione dei dati personali, fermi restando eventuali provvedimenti delle Autorità in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

## 3. PRINCIPI GENERALI

PGXXIII si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino a loro volta per quanto di competenza:

<p style="text-align: center;"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p style="text-align: center;"><b>P-PWB Ed01</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p style="text-align: center;">Rev. 00 del 16/11/2023</p> <p style="text-align: right;">Pag. 4 di 17</p>

**Principio di riservatezza:** garantire la riservatezza dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni contenute al loro interno.

**Principio di proporzionalità:** condurre indagini in modo adeguato, secondo necessità e commisurate al raggiungimento dello scopo delle stesse.

**Principio di imparzialità:** analisi e trattamento delle Segnalazioni eseguiti senza soggettività, indipendentemente dalle opinioni e dagli interessi delle persone responsabili della loro gestione.

**Principio di buona fede:** le tutele al Segnalante (sotto riportate) sono applicabili anche nei casi in cui la Segnalazione si riveli infondata, qualora sia stata fatta in buona fede (ovvero il Segnalante aveva motivi fondati di ritenere che le informazioni relative alle Violazioni fossero vere al momento della Segnalazione e che le informazioni rientrassero nell'ambito della Policy). Nessun Segnalante può approfittare di tali tutele per evitare una sanzione disciplinare a proprio carico.

#### 4. APPLICABILITA' E DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di PGXXIII e trova diretta applicazione all'interno dell'intera Cooperativa.

#### 5. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO

Le proposte di aggiornamento del documento sono di competenza del Responsabile Whistleblowing, con il supporto delle competenti strutture per gli eventuali impatti relativi a strutture aziendali e processi operativi.

#### 6. DEFINIZIONI

**Segnalante o whistleblower:** persona fisica alla quale è riconosciuta la facoltà di effettuare la segnalazione interna o esterna delle informazioni sulle violazioni potenziali e/o effettive di cui sia venuta a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nell'ambito del contesto della Cooperativa.

**Segnalato:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**Segnalazione:** segnalazione di un presunto o effettivo illecito.

**Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione interna adottati dalla Banca, delle informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti precisi e concordanti, potrebbero essere commesse all'interno della Cooperativa, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**Segnalazione esterna:** comunicazione, scritta od orale, presentata tramite i canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), delle informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della Cooperativa, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 5 di 17</p>

**Violazione:** riguarda azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno di PGXXIII, per suo conto o nei rapporti con PGXXIII o gli stakeholder di PGXXIII che si sono verificate, si può ragionevolmente supporre che si siano verificate oppure che è molto probabile che si verifichino.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

**Responsabile Whistleblowing:** è il soggetto designato dalla direzione aziendale quale incaricato a ricevere ed esaminare le segnalazioni.

## 7. RUOLI E RESPONSABILITA'

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Policy e nomina il Responsabile Whistleblowing, riceve l'informativa ad evento relativa alle violazioni più gravi nonché l'informativa periodica (almeno annuale) da parte del Responsabile Whistleblowing.

Inoltre, nell'ipotesi in cui, nel corso dello svolgimento delle valutazioni preliminari, siano stati accertati potenziali profili di responsabilità in capo al Segnalato, il Consiglio di Amministrazione valuta l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione procede all'instaurazione della procedura di contestazione di addebito ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui alla L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche ed integrazioni e delle altre disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale riceve la Segnalazione in caso il Segnalato sia un membro del Consiglio di Amministrazione o il Responsabile Whistleblowing, ne cura l'istruttoria, e intraprende le successive iniziative nel caso ritenga fondata la Segnalazione, ovvero mantiene evidenza delle ragioni per cui abbia valutato l'infondatezza della medesima.

In caso di Segnalazioni diverse dalle precedenti, è prontamente informato dal Responsabile Whistleblowing per i casi ritenuti rilevanti.

### Responsabile del sistema interno di segnalazioni

La direzione aziendale identifica il Responsabile Whistleblowing il quale:

- riceve ed analizza le Segnalazioni conservando con cura e con i dettagli necessari gli esiti della successiva istruttoria condotta per valutare la gravità e la sussistenza dei fatti segnalati;
- ove possibile si relaziona con il Segnalante, in particolare per la presa in carico della Segnalazione o per richieste integrative, e lo avvisa in merito all'esito della medesima. Qualora la Segnalazione non sia presa in considerazione, lo informa circa i motivi del rigetto.
- assicura che il processo di istruttoria delle Segnalazioni ricevute avvenga coerentemente ai principi definiti nella presente Policy;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento della procedura di allerta interna, nonché sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, che viene

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 6 di 17</p>

approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale della Società presso la Direzione Aziendale.

- per le Segnalazioni diverse da quelle rientranti nell'ambito 231/01, avvia – sulla base delle procedure per tempo vigenti - l'iter disciplinare, contattando le strutture aziendali preposte, in relazione alla natura del Segnalato (es. personale dipendente, componente della rete di vendita).

Il Responsabile Whistleblowing può eseguire altri compiti e mansioni oltre alla gestione delle segnalazioni purchè ciò non determini un conflitto di interessi.

### **Direzione Risorse Umane**

La Direzione Risorse Umane assicura al personale dipendente un'adeguata tutela da condotte ritorsive, discriminatorie, dirette o indirette, o comunque sleali nei loro confronti in un clima di rispetto della dignità del lavoratore.

La Direzione Risorse Umane su indicazione del Collegio Sindacale o del Responsabile Whistleblowing, ciascuno per quanto di propria competenza, avvia l'iter disciplinare qualora il Segnalato appartenga al personale dipendente della Cooperativa (tirocinanti, lavoratori subordinati e parasubordinati) e vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati.

Nel caso siano accertate le responsabilità, valuta se informare il Segnalato degli "sviluppi" del procedimento, compatibilmente con lo svolgimento delle attività di verifica della fondatezza della Segnalazione e la raccolta delle prove necessarie. Adotta i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e dalla normativa giuslavoristica. Aggiorna il Responsabile Whistleblowing in merito all'avanzamento dell'iter disciplinare.

Nei casi in cui il segnalato sia un lavoratore interinale, un consulente e/o altro soggetto esterno legato alla Cooperativa da un rapporto contrattuale, sarà cura della Funzione/Direzione che gestisce la relazione con la controparte in caso vi siano i presupposti ad esito dell'istruttoria svolta dai soggetti incaricati, avviare le opportune iniziative/provvedimenti.

## **8. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE: SEGNALANTI**

Ai sensi della vigente normativa possono effettuare la Segnalazione:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi:
  - i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio;
  - i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
  - ex dipendenti
  - candidati
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso PGXXIII;
- i lavoratori o Collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso PGXXIII;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso PGXXIII;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso PGXXIII;
- i soci di PGXXIII;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso PGXXIII, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 7 di 17</p>

- comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile (per es. ONG)
- più in generale, qualsiasi stakeholder di PGXXIII

Le Segnalazioni possono essere effettuate dalle Persone Segnalanti anche: (i) quando 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; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

Si rappresenta che, per effettuare la segnalazione non è necessario che il Segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

## 9. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Comportamenti, atti od omissioni (violazioni), avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa arrechino o che possano arrecare danno o pregiudizio a PGXXIII e/o ai suoi dipendenti, o che ledano l'interesse pubblico o l'integrità, e che:

- siano illeciti, scorretti o immorali;
- violino le disposizioni normative e regolamentari nazionali o dell'Unione Europea; o
- non siano conformi alle normative interne.

Le persone segnalanti hanno la facoltà di effettuare, nel rispetto del principio di buona fede e a condizione di avere fondati motivi che tali informazioni siano vere, segnalazioni in merito a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che riguardano le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea previste all'art. 1 del D. Lgs. 24/2023 consistenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo) in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001;
- violazioni o elusione fraudolenta del Codice Etico e del Codice di Condotta;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; tutela dell'ambiente; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo; salute pubblica; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi e protezione dati personali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

## 10. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e PGXXIII garantisce ai

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 8 di 17</p>

Segnalanti anonimi mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato;

- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo degli autori delle condotte illecite o le informazioni che consentono di identificarli;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altre parti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

## **11. SCELTA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE**

La segnalazione può essere presentata tramite l'utilizzo di uno dei canali messi a disposizione dalla Cooperativa evidenziando l'importanza dell'utilizzo dei canali interni ed in particolare della piattaforma web.

Solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

Preme infatti segnalare che:

- l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario
- non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione
- per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale

## **12. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA**

Il sistema di gestione delle segnalazioni attivato da PGXXIII fornisce alle Persone Segnalanti canali specifici ed indipendenti, attraverso i quali presentare segnalazioni circostanziate inerenti violazioni di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle attività lavorative/ funzioni svolte.

PGXXIII adotta procedure e canali di segnalazione che garantiscono la riservatezza dei dati del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone comunque coinvolte nella Segnalazione, nonché delle informazioni e dei documenti inerenti ai fatti rappresentati, nella misura in cui queste ultime potrebbero influire sulla riservatezza dei soggetti coinvolti.

PGXXIII mette a disposizione informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, sui soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni nonché sulle procedure. Tali informazioni vengono rese accessibili anche alle persone che pur non frequentando il luogo di lavoro sono legittimate a presentare una Segnalazione. PGXXIII pubblica tali informazioni all'interno del portale dipendenti e sul proprio sito web.

PGXXIII mette a disposizione delle Persone Segnalanti i seguenti canali di segnalazione interna sia in forma scritta che orale:

<p style="text-align: center;"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p style="text-align: center;"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p style="text-align: center;">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p style="text-align: center;">Pag. 9 di 17</p>

- **SEGNALAZIONE SCRITTA TRAMITE PIATTAFORMA WEB** (messa a disposizione da un fornitore esterno) attraverso la quale i Segnalanti possono effettuare segnalazioni in forma scritta

La piattaforma individuata è: GLOBAL LEAKS  
ed è raggiungibile al seguente link: <https://www.liberamente.globaleaks.org/it/>

Si precisa che la piattaforma è conforme a:

- Standard ISO 37002
- Direttiva EU 2019/1937
- Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – Reg.UE 679/2016 – GDPR
- Linee Guida Anac

Si segnala che la piattaforma permette l'accesso in modalità anonima nonché la possibilità di redigere la segnalazione in diverse lingue rendendolo quindi maggiormente fruibile anche da lavoratori e stakeholders stranieri.

- **SEGNALAZIONE CARTACEA IN FORMA SCRITTA INVIATE A MEZZO POSTA**

Se inviata a **mezzo posta esterna** (servizio postale) dovrà essere indirizzata a:

Responsabile Whistleblowing presso Centro Sociale Papa Giovanni XXIII S.C.S. Onlus, via Madre Teresa di Calcutta 1/E 42124 Reggio Emilia (RE), e recante la dicitura: "Riservata";

Se inviata a **mezzo posta interna** (consegna a mano presso l'ufficio Affari Legali e Privacy) dovrà essere specificato anche l'ufficio pertanto andrà indirizzata a:

Responsabile Whistleblowing - Ufficio Affari Legali e Privacy presso Centro Sociale Papa Giovanni XXIII S.C.S. Onlus, via Madre Teresa di Calcutta 1/E 42124 Reggio Emilia (RE) e recante la dicitura: "Riservata";

Si invita il segnalante ad adottare comportamenti volti alla propria autotutela quali ad esempio evitare l'invio di raccomandate con ricevuta di ritorno o l'indicazione del mittente sulla busta.

- **SEGNALAZIONE ORALE TRAMITE INCONTRO DIRETTO**

E' sempre possibile **richiedere un incontro individuale** con il Responsabile Whistleblowing previa richiesta di appuntamento che dovrà essere fissato entro un tempo ragionevole.

Il Responsabile Whistleblowing che si occuperà dell'istruttoria assicura che le informazioni acquisite verranno trattate con la massima attenzione e assoluta riservatezza.

Per le comunicazioni scritte inoltrate via posta interna od esterna è consigliato utilizzare il MODULO PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING scaricabile accendendo alla sezione Whistleblowing del sito web della Cooperativa o, per il personale interno, accedendo al portale web dipendenti.

Tutti i canali sopra elencati sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del Segnalante e delle



<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p> <p align="right">Pag. 10 di 17</p>

altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata. In ragione di ciò si incoraggia il ricorso a segnalazioni nominative al fine di facilitare la fase istruttoria.

Si precisa che le segnalazioni anonime, ossia prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente Policy, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

### **13. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA**

#### **ANAC**

Il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha previsto l'attivazione da parte dell'ANAC di un canale di segnalazione esterna, indipendente ed autonomo, per il ricevimento e la trattazione delle Segnalazioni, nel rispetto dei principi di riservatezza delle Persone Segnalanti.

Le Persone Segnalanti, possono effettuare le Segnalazioni tramite tale canale solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni: (i) la Persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; (ii) 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; (iii) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In merito alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne si rimanda alle Linee Guida sul tema adottate dall'ANAC.

#### **ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE**

- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;

### **14. VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni sono ricevute dal Responsabile Whistleblowing, il quale prende in carico la Segnalazione e né da informativa al Segnalante, ed in particolare, ove possibile:

- rilascia un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- 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.

Si segnala che la Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile Whistleblowing deve essere trasmessa a quest'ultimo.

Si precisa a tal fine che chiunque riceva una segnalazione rientrante nell'ambito di questa policy al di fuori dei canali di segnalazione dedicati descritti nella presente deve:

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 11 di 17</p>

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra informazione che consentirebbe di identificarle direttamente o indirettamente;
- indirizzare il Segnalante a conformarsi alla procedura stabilita dalla presente policy;
- inoltrare la Segnalazione al Responsabile Whistleblowing, entro 7 giorni dal suo ricevimento dandone comunicazione al Segnalante (ove possibile);
- cancellare qualsiasi informazione correlata alla Segnalazione non appena inoltrata al Responsabile Whistleblowing e previa sua conferma di ricezione;
- astenersi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonomia di indagine.

Nei casi in cui la Segnalazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione o il Responsabile Whistleblowing, la Segnalazione è indirizzata al solo Collegio Sindacale che svolgerà i compiti di istruttoria, di informativa nonché di valutazione delle azioni conseguenti in relazione alla fondatezza o meno della Segnalazione. Nella sola ipotesi in cui la Segnalazione riguardi la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale richiede senza indugio la convocazione dell'Assemblea dei Soci.

In linea generale, ad eccezione del caso appena sopra descritto, in una prima fase, viene condotta una analisi preliminare dal Responsabile Whistleblowing per determinare se vi siano elementi sufficienti per una Violazione potenziale o effettiva. In caso di esito positivo, la Segnalazione viene ulteriormente approfondita.

Il Responsabile Whistleblowing nello svolgimento delle conseguenti verifiche, assicura la riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione e inoltre che le attività di analisi siano accurate, imparziali, eque, proporzionate e che abbiano una durata ragionevole, compatibilmente con il livello di gravità eventualmente rilevato.


Qualora necessario, nel corso di tali verifiche, il Responsabile Whistleblowing può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati - dandone informazione al Consiglio di Amministrazione. Successivamente fornisce alle strutture coinvolte tutti i dati necessari con esclusione dell'identità del Segnalante, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili.

In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in linea con la normativa sulla conservazione dei dati applicabile localmente; il Segnalante ne viene informato e, se la Segnalazione non rientra nell'ambito di questa Policy, può essere rinviato ad altri canali o ad altre procedure aziendali.

Si precisa che PGXXIII non prende in considerazione, e pertanto verranno archiviate in via diretta, le segnalazioni connotate da:

- assenza degli elementi ritenuti essenziali per avviare l'istruttoria (ad esempio eccessiva genericità dei fatti oggetto di Segnalazione)
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione
- finalità palesemente emulativa

fatta salva l'applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, delle sanzioni a carico del Segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave.

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 12 di 17</p>

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Responsabile Whistleblowing, valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e il management, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle Autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile localmente.

Laddove la legge applicabile localmente lo permetta, Responsabile Whistleblowing può anche affidare ad altre funzioni aziendali la responsabilità di condurre alcune o tutte le attività di verifica della Segnalazione.

Il Responsabile Whistleblowing resta in ogni caso responsabile di monitorare il rispetto dei principi previsti dalla presente Policy, la correttezza formale del processo e l'adeguatezza delle azioni successive.

Durante l'indagine il Responsabile Whistleblowing può chiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate, ed in particolare quando:

- venga accertato un contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o incoerente, tale da non fare comprendere il contenuto;
- risultino mancanti dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Responsabile Whistleblowing, nel rispetto del principio di buona fede (PGXXIII si riserva il diritto a intraprendere misure a propria tutela contro Segnalanti che presentino consapevolmente false segnalazioni). Il Responsabile Whistleblowing può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

Alle Persone Segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile localmente.


## **15. ESITO DELLE VERIFICHE**

Una volta completata la fase di verifica, il Responsabile Whistleblowing predispone una relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione. In caso di archiviazione della Segnalazione ne saranno precisati i motivi.

In base ai risultati, il Responsabile Whistleblowing attiva le competenti funzioni/ Organi aziendali per determinare, in accordo con le funzioni competenti, un piano d'azione (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari nei confronti di dipendenti).

I possibili provvedimenti disciplinari saranno assunti coerentemente alle previsioni giuslavoristiche e alla normativa interna. Il Responsabile Whistleblowing non partecipa all'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, rimessi alle funzioni aziendali o agli organi competenti per materia, i quali provvedono altresì a fornire informativa al soggetto cui la Segnalazione si riferisce, circa gli "sviluppi" del procedimento. Tali funzioni aziendali aggiornano altresì il Responsabile Whistleblowing.

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 13 di 17</p>

riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili localmente.

In via generale il Responsabile Whistleblowing, almeno una volta all'anno, riferisce sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione locali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti. Il Responsabile Whistleblowing valuta di informare il Consiglio di Amministrazione ad evento dei fatti oggetto di segnalazione, anche prima del termine dell'istruttoria nei casi ritenuti rilevanti per la gravità e potenziale fondatezza.

Il Responsabile Whistleblowing, al pari del Collegio Sindacale, si impegna a tutelare adeguatamente l'identità del Segnalante, se conosciuta, e, ove del caso, del Segnalato, ed a vigilare su eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questa Policy sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, PGXXIII valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

## **16. TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE**

I Segnalanti beneficiano di misure di protezione a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della disciplina.

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare violazioni, l'identità della Segnalante (e/o ogni altro fatto o informazione atti a rivelarla) non può essere rivelata o divulgata, senza il consenso espresso dell'interessato, a persone diverse rispetto a quelle coinvolte nella gestione della Segnalazione.

Per le condizioni di protezione garantite in caso di utilizzo del canale esterno di divulgazione pubblica si rimanda all'articolo 15 del D. lgs n. 24 del 10 marzo 2023.


## **17. RISERVATEZZA**

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La protezione della riservatezza è estesa all'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.

Tuttavia, nel caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità, l'obbligo di riservatezza dell'identità delle Persone coinvolte o menzionate nella segnalazione potrebbe venire meno nei modi e alle condizioni previste dalla normativa applicabile. L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa si può evincere possono essere rivelate a persone diverse da quelle

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 14 di 17</p>

competenti a gestire la segnalazione solo con il consenso del segnalante, oppure quando obbligatorio o legittimo ai sensi della normativa applicabile o la rivelazione dell'identità è indispensabile (ad esempio nell'ambito di indagini avviate all'autorità giudiziaria). In questo caso, il segnalante sarà informato da PGXXIII in merito ai motivi di tale comunicazione.

È prevista, nel caso di rivelazione delle generalità del Segnalante, la previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

In relazione alla raccolta di dati personali, che manifestamente non risultino utili al trattamento di una specifica segnalazione, non saranno acquisiti o, se acquisiti accidentalmente, saranno oggetto di immediata cancellazione.

Nel caso in cui le Segnalazioni contengano informazioni che costituiscono segreti commerciali esse non potranno essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

L'anonimato della Persona segnalante è, altresì, garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al Segnalato sia fondata su accertamenti distinti, ulteriori, rispetto alla segnalazione.


Si evidenzia che la divulgazione non autorizzata dell'identità del Whistleblower, del testimone o della persona interessata (o di informazioni da cui si possa dedurre la loro identità), sarà considerata una violazione di questa Policy ed è passibile di sanzione.

## **18. RITORSIONE**

PGXXIII non ammette alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, effettiva o anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della Segnalazione nei confronti del Segnalante o di chiunque abbia collaborato alle indagini per verificare la fondatezza della Segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono qualificabili atti ritorsivi:

- 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;

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 15 di 17</p>

- 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.

Si segnala che la gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

Si evidenzia, inoltre, che gli atti ritorsivi sono nulli e che la dichiarazione di nullità degli stessi spetta all'Autorità giudiziaria.

Ove possibile, PGXXIII si impegna a tutelare la riservatezza del segnalante e a proteggerlo dalle ritorsioni anche con riferimento alle segnalazioni esterne effettuate.

## **19. ESTENSIONE DELLA PROTEZIONE DA RITORSIONE A SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE**

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esse da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## **20. NON PUNIBILITA' DEI SEGNALANTI**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali

ovvero se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 16 di 17</p>

## **21. PERDITA DI TUTELE**

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## **22. MISURE DI SOSTEGNO AI SEGNALANTI**

Sono previste misure di sostegno che 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.

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 al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

## **23. TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Secondo i principi di "privacy by design" (protezione dei dati fin dalla progettazione) e "privacy by default and minimization" (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), PGXXIII ha progettato e attuato canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l'anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell'ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione.

La conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni avviene nel rispetto dei dettami di cui alla vigente normativa. In particolare, l'art. 14 del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, dispone che le segnalazioni e la relativa documentazione vengano 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 di segnalazione. PGXXIII ha previsto regole e meccanismi di conservazione e cancellazione dei dati in ottemperanza con il disposto normativo.

Le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Responsabile Whistleblowing a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all'esecuzione delle procedure di whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

La documentazione è archiviata in sicurezza e nel rispetto delle norme vigenti a cura del Responsabile Whistleblowing e degli Incaricati Whistleblowing (o del Collegio Sindacale per i casi di competenza) ed è accessibile solo al personale debitamente autorizzato.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Responsabile Whistleblowing agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti,

<p align="center"><b>CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>P-PWB Ed01</b></p>	
<p align="center"><b>POLICY WHISTLEBLOWING</b></p>		<p align="center">Rev. 00 del 16/11/2023</p>	<p align="center">Pag. 17 di 17</p>

così come all’Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell’attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L’esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato, ove necessario, per garantire il pieno rispetto della normativa whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

L’informativa privacy Whistleblowing è disponibile all’interno del portale dipendenti e sul sito web della Cooperativa alla sezione “Whistleblowing”.

#### **24. NORMATIVE DI RIFERIMENTO**

Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi in materia di Whistleblowing:

- D.lgs. n. 24/2023 e relativi allegati (in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937)
- Linee Guida Anac approvate con delibera n.311 del 12 luglio 2023
- D.lgs. 231/01 e s.m.i.
- L. 179/2017 e s.m.i.
- D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2018 e s.m.i.
- Regolamento UE (679/2016) sulla protezione dei dati personali – GDPR e s.m.i.
- Legge 300/1970 – Statuto dei Lavoratori e s.m.i.

16 Novembre 2023

Centro Sociale Papa Giovanni XXIII  
Società Cooperativa Sociale Onlus