

PO231 01

GESTIONE SEGNALAZIONI per O.d.V. e WHISTEBLOWING

PROCEDURA ORGANIZZATIVA per COMPLIANCE ex D.Lgs.231/2001

Rev.	Descrizione	Data emissione	In vigore da
01	<i>Recepimento normativa whistleblowing</i>	<i>30/11/17</i>	
00	Emissione	12/03/15	
Approvazione Presidente O.d.V.		Emissione Legale Rappresentante	

SOMMARIO

1. SCOPO	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. RIFERIMENTI.....	3
4. DEFINIZIONI.....	3
5. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE	5
6. MODALITÀ OPERATIVE - DESCRIZIONE DEL PROCESSO.....	5
6.1 COMUNICAZIONE	6
6.2 <i>SEGNALAZIONE</i>	6
6.3 ISTRUTTORIA	7
6.4 ACCERTAMENTO	8
6.5 PIANO di AZIONE	9
6.6 <i>RESOCONTO SEGNALAZIONI</i>	9
7. FORMA DI TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE / WHISTEBLOWER	9
7.1 TUTELA.....	9
7.2 RESPONSABILITÀ.....	11
8. REGISTRAZIONI	12
9. <i>SEGNALAZIONE ALL'ANAC</i>	12

1. SCOPO

Scopo della seguente procedura è definire e *disciplinare*:

- *le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale;*
- il monitoraggio delle segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza, come anche richiamate nel Regolamento OdV al § 10. "Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi", *incluse quelle afferenti alla legge sul whistleblowing;*
- le modalità gestionali e di controllo a seguire le segnalazioni rivelatesi veritiere.

Inoltre, con la presente procedura, si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, in particolare, rendere note le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati con l'obiettivo di ridurre i fattori che possono disincentivare od ostacolare possibili segnalazioni.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza che riguardano le violazioni in materia di responsabilità amministrativa della società così come indicato nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione, nei Protocolli, nelle Procedure, e per quanto riportato in ogni documento attinente alla tutela in materia. *Include anche le*

segnalazioni ricevute a seguito dell'applicazione della normativa sul whistleblowing.

3. RIFERIMENTI

La presente procedura, oltre a tutti i riferimenti di legge vigenti, tiene in considerazione i seguenti documenti adottati dalla Cooperativa ex D.Lgs. 231/2001:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex art. 6 del Decreto 231), *così come documentato nel Documento di Sintesi in vigore*;
- Protocolli, Procedure e Istruzioni di cui al Modello di Organizzazione e Gestione;
- Regolamento OdV;
- Registro Segnalazioni;
- *Whistleblowing: Modulo di segnalazione di presunto illecito.*

4. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si intende per

SEGNALAZIONE

qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti, fatti censurabili, qualsiasi criticità o questione che possa arrecare danno o pregiudizio, anche solo di immagine, alla Cooperativa riferibile a dipendenti (inclusi gli Amministratori / Dirigenti), membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Revisore Contabile) e/o a terzi (partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) in relazioni d'affari con la Cooperativa nelle materie di cui al D.lgs. n. 231/2001 e alla Legge che recepisce il whistleblowing.

SEGNALAZIONE ANONIMA

Per "Segnalazione anonima" si intende qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

SEGNALAZIONE IN MALA FEDE

Per "Segnalazione in mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta esclusivamente allo scopo di danneggiare, o altrimenti recare pregiudizio, a dipendenti (inclusi gli Amministratori / Dirigenti) a membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Revisore Contabile) e/o a terzi.

SOGGETTI SEGNALANTI

Le segnalazioni possono provenire dai seguenti soggetti:

- dipendenti (inclusi gli Amministratori / Dirigenti), *incluso il cosiddetto "whistleblower"*,

- membri di organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Revisore Contabile),
- partner, fornitori e collaboratori della Cooperativa.

Ai fini della presente procedura:

- per "partner" si intende qualsiasi persona, fisica o giuridica, privata o pubblica, ente o associazione con cui la Cooperativa intrattiene rapporti di collaborazione commerciale;
- per "fornitori" si intende qualsiasi persona, fisica o giuridica, che abbia rapporti di fornitura con la Cooperativa e che sia stata inserita nell'Elenco Clienti e Fornitori;
- per "collaboratori" si intende qualsiasi persona, fisica o giuridica, con cui la Cooperativa ha un rapporto negoziale avente ad oggetto la prestazione continuativa di servizi.

SOGGETTI SEGNALATI

Le segnalazioni possono riguardare dipendenti (inclusi gli Amministratori / Dirigenti), i membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Revisore Contabile), clienti, fornitori, partner, azionisti e collaboratori.

SOGGETTI RICEVENTI

Chiunque riceva la segnalazione (dipendenti, inclusi gli Amministratori / Dirigenti, i membri degli organi sociali - Consiglio di Amministrazione, Revisore Contabile) trasmette tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate, *anche in osservanza alla Legge sul "whistleblowing"*.

NORME DI COMPORTAMENTO

Tutte le funzioni/posizioni organizzative della Cooperativa interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Cooperativa non tollererà alcuna forma di minaccia, ritorsione o azioni simili nei confronti di un dipendente che abbia svolto o collaborato allo svolgimento della segnalazione.

ANONIMATO

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime indicate precedentemente, a condizione che contengano fatti circostanziati e non segnalazioni di contenuto generico e/o confuso, alle quali si applicheranno, in quanto compatibili, le norme successivamente indicate.

PROTEZIONE DALLE SEGNALAZIONI IN MALA FEDE

L'Organismo di Vigilanza garantisce adeguata risposta alle segnalazioni in "mala fede", censurando simili condotte ed informando i soggetti nei casi di accertata "mala fede".

WHISTEBLOWING

La nuova Legge 30/11/2017 n° 179 che tutela il dipendente, sia esso operante in Ente pubblico che Azienda privata, che segnala illeciti, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro.

ANAC

Autorità Nazionale Anticorruzione

5. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

Nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura, le responsabilità sono ripartite come segue:

- L'Organismo di Vigilanza è responsabile dell'applicazione, aggiornamento e modifica della presente procedura;
- i responsabili delle direzioni/funzioni aziendali coinvolte nelle attività di cui alla presente procedura hanno la responsabilità di *osservarla* e farne osservare il contenuto.

La presente procedura sarà consegnata e/o inviata e/o comunque resa conoscibile a cura del Legale Rappresentante della Cooperativa:

- ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione o al Revisore Contabile della Cooperativa;
- ad ogni membro dell'Organismo di Vigilanza;
- ad ogni dipendente, consulente, collaboratore, partner commerciale e fornitore della Cooperativa.

6. MODALITÀ OPERATIVE - DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Iter operativo

Il segnalante / dipendente (whistleblower) che segnala un possibile illecito è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing; segnalazioni prive dei requisiti minimi essenziali non potranno essere considerate ai fini dell'avvio dell'istruttoria e dell'applicazione delle tutele di legge.

Le attività in cui si articola il processo descritto sono:

- Comunicazione;
- Segnalazione;
- Istruttoria;
- Accertamento;

- Piano di azione;
- *Resoconto segnalazioni.*

6.1 COMUNICAZIONE

Il Legale Rappresentante della Cooperativa, al fine di favorire l'invio delle segnalazioni, predispone tutti i possibili canali di comunicazione, comprendenti, a titolo esemplificativo:

- posta ordinaria / con Raccomandata (indirizzare a: Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa Prodes & Cielo Azzurro, via G.A.M. Rollet,5 – Fagagna);
- consegna a mano: *a tal fine vengono istituite c/o la sede di Fagagna in prossimità del punto di ristoro c/o il magazzino a piano terra e, al primo piano, vicino all'ingresso agli uffici amministrativi, apposite cassette di posta recante la scritta: Segnalazioni per OdV della Cooperativa;*
- indirizzo di posta elettronica [segnalaOdVProdes@gmail.com], *che risulta consultabile esclusivamente ai Membri dell'OdV della Cooperativa.*

Il mantenimento dei suddetti canali di comunicazione è verificato dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica che, con cadenza periodica, a tutto il personale della Cooperativa vengano inviate comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing".

6.2 SEGNALAZIONE

6.2.1 Contenuto della segnalazione

Il segnalante / dipendente (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi in suo possesso affinché l'Organismo di Vigilanza, figura identificata dall'ANAC quale destinataria della segnalazione in seno all'Azienda, possa procedere ad attivare l'istruttoria per la verifica dei fatti posti alla loro attenzione.

La segnalazione perciò deve contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;*
- b) descrizione chiara e più possibile completa dei fatti oggetto di segnalazione;*
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se note;*
- d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;*
- 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 dei fatti segnalati.*

6.2.2 Modalità

Le segnalazioni sono gestite attraverso i possibili canali di comunicazione messi a disposizione dalla Azienda, come indicato al punto 6.1.

Per ogni segnalazione di illecito si raccomanda di utilizzare il Modulo di segnalazione predisposto ed allegato alla presente procedura o di seguirne l'indicazione dei contenuti.

Il modulo è reso disponibile:

- in forma cartacea, in appositi contenitori, presso le cassette di posta recante la scritta: Segnalazioni per OdV della Cooperativa,*
- sul sito www.Prodescieloazzurro.it nella sezione DOCUMENTAZIONE*

6.2.3 Oggetto segnalazione

Il segnalante / dipendente (whistleblower) può segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», quindi si deve trattare di fatti accaduti all'interno della propria Azienda o, comunque, relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni debbono comprendere tutti quei fatti, attività e quant'altro si possano configurare come reato ai sensi del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in essere in seno alla Cooperativa ed anche le situazioni per le quali, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'Azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

6.2.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, cioè prive dell'indicazione del soggetto segnalante, di norma non sono ammissibili e potranno essere oggetto di comunicazione all'Autorità Giudiziaria solo se relative a fatti di particolare gravità adeguatamente dettagliati e circostanziati. La valutazione in tal senso è demandata, in ogni caso, all'Organismo di Vigilanza. La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

6.3 ISTRUTTORIA

L'Organismo di Vigilanza è competente a prendere in carico la segnalazione e, per questo:

- ricevere ed annotare ciascuna segnalazione in un apposito documento denominato "Registro delle segnalazioni";
- registrare le informazioni relative ad ogni segnalazione ricevuta.

Resta impregiudicato il diritto del segnalante / dipendente (whistleblower) a ricorrere all' Autorità Giudiziaria competente.

6.4 ACCERTAMENTO

L'Organismo di Vigilanza è competente a decidere se procedere o meno a *specifiche* verifiche motivando per iscritto la decisione assunta *nel Registro delle segnalazioni*. *Nel caso vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.*

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

I dati e i documenti oggetto delle segnalazioni vengono trattati a norma di legge e l'accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica della Cooperativa.

A conclusione della fase di accertamento l'Organismo di Vigilanza aggiorna il Registro e, in caso di decisione a non procedere, archivia la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza garantisce che la fase di accertamento sia svolta nel minor tempo possibile.

Se all'esito dell'accertamento, la segnalazione risulta non manifestamente infondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;*
- b) comunicare la segnalazione al Direttore/Responsabile della struttura / area nella quale si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;*
- c) inoltrare la segnalazione al Legale Rappresentante per i profili di responsabilità disciplinare.*

Nel caso di trasmissione dei contenuti della segnalazione ai soggetti terzi sopra menzionati:

- *interni alla Cooperativa, verrà inoltrato dall'OdV solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante;*
- *esterni alla Cooperativa, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi delle leggi vigenti.*

6.5 PIANO di AZIONE

L'Organismo di Vigilanza definisce autonomamente i contenuti del "Piano di azione" necessario per la rimozione delle eventuali criticità rilevate.

Per ogni rilievo deve essere definita anche la rispettiva scadenza delle azioni correttive e l'indicazione della posizione organizzativa e del nominativo del Responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

L'Organismo di Vigilanza informa il Legale Rappresentante della Cooperativa delle decisioni prese; nel caso di coinvolgimento nella segnalazione del Legale Rappresentante la segnalazione viene effettuata al C.d.A. della Cooperativa.

6.5.1 Follow-Up

L'Organismo di Vigilanza garantisce il monitoraggio dello stato di avanzamento del piano d'azione.

A conclusione dell'attività di follow-up, l'Organismo di Vigilanza aggiorna il Registro con le segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento e *riporta* lo stato di avanzamento dei lavori delle segnalazioni ricevute.

Tali dati sono a disposizione del Legale Rappresentante, degli Amministratori e del Revisore Contabile della Cooperativa, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza provvede a garantire idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria, se conosciuti.

6.6 RESOCONTO SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza, nella propria relazione annuale, rende conto il CdA del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.

7. FORMA DI TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE / WHISTEBLOWER

7.1 TUTELA

L'identità del segnalante / whistleblower è protetta sin dal momento dell'inoltro della segnalazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, e/o di ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 come modificato dal D.lgs 33/2013 come modificato dal Dlgs97/2016 e ss.mm.ii.

Il modulo di segnalazione contenente i dati del segnalante e l'attività istruttoria conseguente non possono, 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.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura vige il divieto di discriminazione. Nei suoi confronti 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.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi lavoratori / dipendenti / collaboratori della Cooperativa.

Il dipendente /segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per una segnalazione di illecito all'OdV o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV stesso che potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione a:

- a) il Responsabile dell'ufficio/struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. In questo caso il superiore gerarchico ricevuta la comunicazione di cui sopra potrà adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;*
- b) all'Organo Amministrativo della Cooperativa, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente/Responsabile della struttura;*
- c) alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.*

Tutto quanto sopra fermo restando ed impregiudicato il diritto del dipendente / segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente e/o di informare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Cooperativa.

Per quanto riguarda, l'ambito di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;*
- 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.*

La protezione della identità del segnalante / whistleblower ammette deroga solamente nei 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 (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

7.2 RESPONSABILITÀ

Se dalla istruttoria o dall'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la "mala fede" da parte del soggetto che ha effettuato la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Legale Rappresentante della Cooperativa il quale, sentito lo stesso Organismo di Vigilanza, decide unitamente al C.d.A. della Cooperativa, le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del soggetto segnalante in mala fede, ne garantisce l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto segnalato.

Nei casi di accertata "mala fede", il segnalante potrà essere soggetto ad adeguate misure disciplinari.

La responsabilità penale e disciplinare del segnalante / whistleblower rimane impregiudicata nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità nelle sedi competenti 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.

8. REGISTRAZIONI

L'Organismo di Vigilanza acquisisce ed archivia nel REGISTRO SEGNALAZIONI o in cartelle informatiche tutte le registrazioni utili a dimostrare che l'attività viene resa conformemente ai requisiti sopra specificati.

9. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere, ai sensi della legislazione vigente, le segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, in vacanza dell'OdV.

Il Legale Rappresentante della Cooperativa indica perciò nell'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it il link diretto dell'Autorità in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante.

ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.