

0. PREMESSA

Il D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce, nel nostro ordinamento, la Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. Direttiva *whistleblowing*) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Questa normativa, diretta a rafforzare l'istituto del cd. Whistleblowing e ad incentivarne la diffusione, ha abrogato completamente la precedente disciplina, racchiudendo in un unico testo un sistema di regole per la protezione dei segnalanti, destinate sia al settore pubblico che a quello privato.

L'istituto del whistleblowing era già stato introdotto nel nostro ordinamento, per il settore privato, dal 2017 limitatamente a quelle organizzazioni che avevano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Il decreto del marzo 2023, recependo la direttiva europea citata, ha riordinato profondamente la disciplina di questo istituto prevedendo una ridefinizione organica ed uniforme che impone alle imprese di strutturare un sistema organico di gestione delle segnalazioni e un rafforzamento delle forme di tutela per il segnalante (cd. Whistleblower) che segnala quelle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della cooperativa.

Le nuove regole, tra obblighi e tutele, prevedono l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza della persona che segnala e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

La cooperativa sociale COTRAD realizza costantemente strategie volte a prevenire l'illegalità e, pertanto, ha implementato i principi e le prescrizioni contenute nel predetto D. Lgs. 24/2023.

La presente procedura, aggiornata al quadro normativo tutt'ora vigente, forma parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente procedura regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della cooperativa sociale COTRAD.

La stessa procedura ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, come anche le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito e incentivarne le segnalazioni.

La cooperativa sociale COTRAD, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza della persona segnalante, per la quale è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente procedura fornisce inoltre indicazioni per accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa applicabile, al canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC e per procedere a una divulgazione pubblica.

ESCLUSIONI.

La presente procedura non si applica:

alle 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

□ alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;

□ alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

I destinatari della presente procedura sono le persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e in particolare i soggetti indicati nel successivo paragrafo 4.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 - Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

D. lgs. 8 giugno 2013 n. 231 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300

Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001

Codice etico

Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

Guida operativa per gli enti privati Nuova disciplina whistleblowing

Per tutto ciò che non è previsto dalla presente procedura si rimanda alle norme di riferimento su indicate.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Al fine di comprendere a pieno le caratteristiche dell'istituto, occorre introdurre alcune definizioni preliminari.

Definizioni preliminari

VIOLAZIONI

comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI

informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi

	riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
SEGNALAZIONE O SEGNALARE	la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
SEGNALAZIONE INTERNA	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.
SEGNALAZIONE ESTERNA	la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.
DIVULGAZIONE PUBBLICA O DIVULGARE PUBBLICAMENTE	rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
PERSONA SEGNALANTE	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
FACILITATORE	una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
CONTESTO LAVORATIVO	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
PERSONA COINVOLTA	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
RITORSIONE	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
SEGUITO	l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
RISCONTRO	comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
FUNZIONE WHISTLEBLOWING	funzione aziendale individuata dall'organo amministrativo e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni: può essere l'Organismo di Vigilanza 231 o il Comitato per la gestione delle segnalazioni whistleblowing

4. PROCESSO DI SEGNALAZIONE E MODALITA' OPERATIVE

La presente procedura, in conformità alla normativa vigente, prevede diversi canali di segnalazione: i) canali di segnalazione interni; ii) canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC; iii) pubblica divulgazione. In via prioritaria, il segnalante deve utilizzare i canali interni e, al ricorrere di determinate condizioni indicate nella presente procedura, può effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica. Inoltre, il segnalante può sempre sporgere denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

SOGGETTI LEGITTIMATI A PRESENTARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno della cooperativa che da soggetti esterni.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 co.3 del D.lgs. 24/2023 sono ricompresi tra i Segnalanti:

- a) i dipendenti della cooperativa che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, tra cui i lavoratori intermittenti, gli apprendisti, i somministrati e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali o di lavoro accessorio;
- b) i lavoratori autonomi o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa in cooperativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore di terzi;
- c) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in cooperativa;
- d) volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) che svolgono la loro attività presso la cooperativa;
- e) soci, amministratori, direttori generali, institori, procuratori, membri del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza e comunque persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto
- f) candidati ad una posizione lavorativa che vengano a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in fase precontrattuale
- g) lavoratori in prova
- h) lavoratori cessati, se le informazioni inerenti alla violazione sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE DIVERSI DAL SEGNALANTE

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. In particolare ai sensi dell'art. 3 co.5 del D.lgs. 24/2023 :

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, 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 della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO. SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE




La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza della cooperativa comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della stessa Società.



In particolare, vengono considerate “rilevanti” ai fini dell’applicazione del sistema di protezione quelle segnalazioni che consistono in informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della cooperativa commesse nell’ambito della stessa con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati che legittima la presentazione della segnalazione.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (es. irregolarità e anomalie – indici sintomatici- che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto).



Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le segnalazioni.

Le violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi divulga pubblicamente.








VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NAZIONALI	
	Illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che non rientrano nelle categorie successivamente indicate
	reati presupposto ai sensi del D. lgs. n. 231/2001. ¹
	violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 inteso come qualsiasi comportamento disallineato rispetto ai principi indicati nel Codice Etico o significativamente difforme dai protocolli adottati dalla Cooperativa.

VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UE	
	Si tratta di illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente indicate nel citato allegato. In particolare si tratta di illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
	atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (art. 325 del TUEF lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni e raccomandazioni. Si pensi alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi

□ ¹ A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere segnalati atti di corruzione, sia nei confronti di soggetti pubblici che privati; truffe ai danni dello Stato; violazioni del sistema informatico; casi di frodi in commercio; reati societari; reati contro la persona (sfruttamento, schiavitù, ecc.); violazioni della normativa antinfortunistica; violazioni della normativa ambientale; reati connessi alle transazioni finanziarie; atti di razzismo o xenofobia;

	attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea.
	atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto e la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
	atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

Non sono consentite Segnalazioni che siano:

	contraddistinte da manifestata mancanza di interesse alla tutela dell'integrità della cooperativa ovvero che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
	già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
	che abbiano ad oggetto violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.
	inviata per finalità palesemente emulative (es. segnalazioni fatte in mala fede o allo scopo di nuocere o arrecare molestia al Segnalato)
	recanti notizie palesemente prive di fondamento o riportanti mere voci di corridoio (informazioni prive di elementi probatori a supporto).
	recati informazioni che sono già di tutale dominio pubblico.
	connotate da espressioni ingiuriose o/e discriminatorie o/e da giudizi morali diretti ad offendere o ledere l'onore e il decoro personale e/o la dignità professionale della persona a cui i fatti segnalati si riferiscono

Tali segnalazioni non rientrano nell'ambito delle segnalazioni cui si applica la normativa in materia di whistleblowing e, pertanto, saranno archiviate all'esito delle opportune verifiche.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione, allo scopo di garantire un'adeguata attività di indagine, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- una descrizione del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza (*obbligatorio*);
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto (*obbligatorio*);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (*obbligatorio*);
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato (*eventuale*);
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (*eventuale*);

le modalità con le quali lo stesso segnalante desidera essere ricontattato (*obbligatorio*).

Inoltre, è *opportuno* indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La carenza di uno o più degli elementi minimi obbligatori su indicati può rappresentare causa di archiviazione della segnalazione.

La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Si specifica che sono considerati irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione dalle misure ritorsive i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente.

Si ricorda che sul soggetto che riceve delle segnalazioni gravano obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa funzione, una responsabilità penale e civile; pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, adeguatamente circostanziate e corredate da elementi sufficienti a permettere un'adeguata attività di indagine, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie" e vengono prese in considerazione.

In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che comunichi di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione, può beneficiare della tutela che il D.lgs. 24/2023 prevede a fronte di misure ritorsive. La cooperativa, ricevuta la segnalazione attraverso il canale interno, procede alla registrazione delle segnalazioni anonime e conserva la relativa documentazione.

CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI E LORO FUNZIONAMENTO


La cooperativa sociale COTRAD mette a disposizione dei destinatari canali alternativi per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.


La gestione della segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, funzione autonoma e con personale specificamente formato a tale scopo. Tale scelta fornisce garanzia di riservatezza e di indipendenza di giudizio della funzione.

L'organismo individuato è successivamente indicato come Funzione Whistleblowing.

Eventuali segnalazioni presentate erroneamente ad un soggetto diverso dalla Funzione Whistleblowing, devono essere trasmesse a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La segnalazione può essere presentata secondo la seguente modalità:

CANALE INTERNO CON SEGNALAZIONE SCRITTA	
	<ul style="list-style-type: none">• LETTERA A MEZZO DEL SERVIZIO POSTALE, all'indirizzo: via XX Settembre n. 10 - 03100 Frosinone. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura RISERVATA e sia indirizzata l'OdV della cooperativa COTRAD – presso Avv. Marco Donfrancesco in via XX Settembre n. 10 - 03100 Frosinone <p>La busta deve contenere, a sua volta, due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del soggetto segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione in carta semplice o attraverso il modulo disponibile nel sito internet della cooperativa.</p>
CANALE INTERNO CON SEGNALAZIONE ORALE	

	<p>INCONTRO DIRETTO con l'Organismo di Vigilanza per la gestione delle segnalazioni WHISTLEBLOWING che avrà cura di redigerne apposito verbale, verificato e sottoscritto anche dal segnalante. Tale incontro verrà fissato su richiesta del segnalante, entro 15 giorni dalla richiesta di quest'ultimo.</p>
---	--

Nel processo di segnalazione, il segnalante può farsi assistere da un facilitatore, ossia da un soggetto che fornisce supporto al segnalante ed opera nel medesimo contesto lavorativo. A titolo esemplificativo, il facilitatore può essere il collega di un ufficio diverso da quello del segnalante oppure un rappresentante sindacale, purché in questo caso assista in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.

ATTIVITÀ DI INVESTIGAZIONE SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, la Funzione Whistleblowing procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

La stessa la Funzione Whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dalla la Funzione Whistleblowing per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni
- c) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

Resta inteso che la Funzione Whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi. Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata alla Funzione Whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, la Funzione Whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. La Funzione Whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni).

Qualora la segnalazione non rientri tra i presupposti soggettivi ed oggettivi del whistleblowing ma sia, comunque, potenzialmente rilevante nell'ambito di altri sistemi di gestione, la Funzione di conformità

CONCLUSIONE DEL PROCESSO E RIPORTO AI VERTICI

All'esito della verifica e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione Whistleblowing fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa, con indicazione delle azioni che appare opportuno intraprendere in relazione ai fatti segnalati.

La relazione conclusiva dell'istruttoria viene trasmessa al Consiglio d'Amministrazione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione Whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare la cooperativa a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) aggiornare il Modello 231 in funzione qualora ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti fondata e riguardi soggetti terzi con i quali la società intrattiene rapporti contrattuali (es. RTI/ATS o general contractor), la Funzione Whistleblowing informa il legale rappresentante per le comunicazioni necessarie e per l'applicazione delle misure previste nei contratti stipulati con la controparte cui sia attribuita la violazione nonché le eventuali comunicazioni all'Autorità competenti.

Alla Funzione Whistleblowing sono successivamente indicate le decisioni adottate dalla cooperativa nei confronti del segnalante.

Per ulteriori dettagli circa la regolamentazione del procedimento disciplinare, si rimanda al sistema sanzionatorio previsto dal Mog 231.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la segnalazione risultasse infondata, la Funzione Whistleblowing provvederà all'archiviazione della stessa.

Si ricorda che, qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza commessa dalla Funzione Whistleblowing o dal personale dell'organizzazione, determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio adottato dalla cooperativa o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

Con cadenza annuale, la Funzione Whistleblowing, nel rispetto della riservatezza, trasmette al CdA un report riepilogativo con l'indicazione delle Segnalazioni ricevute e gestite.

SEGNALAZIONI RELATIVE AGLI ORGANI SOCIALI, ORGANI DI CONTROLLO E ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti rilevante e fondata e riguardi:

il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, la Funzione Whistleblowing informa dell'esito dell'istruttoria gli altri membri del Consiglio d'Amministrazione nonché il Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire i provvedimenti da adottare;

un componente del Consiglio d'Amministrazione diverso da Presidente, la Funzione Whistleblowing informa dell'esito dell'istruttoria il Presidente del Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale, al fine di coordinare e definire i provvedimenti da adottare.

ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI INTERNE

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione Whistleblowing attraverso un archivio informatico e cartaceo dedicato presso la sede individuata dalla stessa funzione in fase istitutiva. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale

della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute oralmente nel corso dell'incontro con il segnalante sono verbalizzate, verificate e sottoscritte dal segnalante e sono sottoposte al medesimo termine di conservazione.

Una volta effettuata la trascrizione, resta ferma la possibilità della successiva digitalizzazione del documento. La Funzione Whistleblowing potrà implementare un sistema informatico di gestione del processo di conservazione della documentazione inerente alla segnalazione attraverso uno specifico database nel quale registrare i vari passaggi relativi alla segnalazione e alla conseguente istruttoria (data segnalazione, dati segnalante, invio avviso di ricevimento al segnalante, estremi delle interlocuzioni, esiti, ecc.). La documentazione digitalizzata dovrà essere conservata in cartelle di dati appositamente create, indicizzate in modo da agevolarne la consultazione, protette da password al fine di consentirne l'accesso esclusivamente al gestore.

SEGNALAZIONI ESTERNE

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica, nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmessi a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, tutte le informazioni relative a:

- illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.

Il sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è accessibile al seguente indirizzo:

<https://www.anticorruzione.it/>.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. lgs. n. 24/2023 e alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Al di fuori di queste condizioni la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita e non possono essere considerate applicabili le misure di protezione.

Si applicano le norme del segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale, anche quando dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse devono essere trasmesse senza ritardo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

DIVIETO DI RITORSIONE

La cooperativa sociale CO'TRAD garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24 del 2023;
2. la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità indicate dal D.lgs. 24 del 2023 e dalla presente procedura.

A fronte della rilevanza della buona fede del segnalante, i motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’Autorità Giudiziaria 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”.

In particolare il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono una ritorsione:

- 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;
- 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.

Salvo adire le vie legali, nell’ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, la cooperativa provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso Segnalante. Nel caso in cui un dipendente della Società ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, potrà informare la Funzione di Conformità la quale si attiverà per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

Inoltre, il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all’ANAC che informerà l’Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 del codice civile ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018). Per ulteriori informazioni

relative al trattamento e alla protezione dei dati personali si rinvia alla specifica informativa pubblicata sul sito di COTRAD al seguente indirizzo www.cotrad.org.

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 è pubblicato sul sito dell'Anac. Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazioni e sulle protezioni dalle ritorsioni.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è diffusa a tutto il personale della cooperativa, è pubblicata nella sezione dedicata del sito internet aziendale e sul portale on line dei lavoratori in forma semplificata. La procedura è soggetta a revisione e aggiornamento periodico da parte della Società.

VIOLAZIONE DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Qualsiasi violazione della presente Procedura costituisce un illecito disciplinare sanzionabile dalla cooperativa in conformità a quanto stabilito nel Sistema Disciplinare del MOG 231.