

Cooperativa San Lidano



Policy Segnalazione Illeciti ex D.lgs.

231/2001

(Allegato Codice Etico)

Definizioni

Società: Cooperativa San Lidano

Organo Amministrativo: Consiglio di Amministrazione

Codice Etico o Codice: adottato da Cooperativa San Lidano ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

D.lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante il Codice in materia di protezione dei dati personali così come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del 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.

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: gli azionisti, i componenti degli Organi sociali, i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Cooperativa San Lidano o con Cooperativa San Lidano (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: stakeholders, fornitori, appaltatori, appartenenti alle Unità Operative a cui siano state esternalizzate attività di Cooperativa San Lidano per specifici ambiti, ossia le cosiddette Unità Operative esternalizzate, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: i componenti degli Organi sociali, il Collegio Sindacale, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Cooperativa San Lidano e siano sotto il controllo e/o il coordinamento della Società.

Regolamento (UE) 2016/679: 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), di seguito Regolamento.

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOG: Modello di Organizzazione e Gestione ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

Organismo di Vigilanza o O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Whistleblowing: Strumento per informare tempestivamente della omissione di potenziali condotte rilevanti e a tutela dell'integrità dell'organizzazione; commissione di reati rilevanti ai sensi della responsabilità amministrativa degli enti, pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, comportamenti non etici, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.

Segnalazione Confidenziale: quando il nome del Segnalante è conosciuto per sua stessa dichiarazione, ma l'organizzazione tratta la segnalazione e tutti i dati personali ad essa relativi in maniera riservata senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso.

Segnalazione Aperta: quando il Segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in malafede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e Gestione.

Soggetto segnalante: Soggetto a conoscenza di un illecito o di un'irregolarità per ragioni connesse agli interessi societari o nel luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere Segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione nell'organizzazione privata, come ad esempio i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali fornitori e, in generale, gli stakeholder.

Soggetto segnalato: Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la presunta commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella Segnalazione.

Destinatari della segnalazione: Soggetto/i o organo/i dell'organizzazione avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare, processare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le Segnalazioni.

RDS: Responsabile della Segnalazione cui spetta il compito specifico di gestire la segnalazione secondo procedure dedicate.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Cooperativa San Lidano, sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con la Società [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, società di revisione, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con Cooperativa San Lidano rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

Canali per le segnalazioni: Canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa con cui veicolare le segnalazioni. L'ente deve dotarsi di *"almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"*.

Ritorsioni: "Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione".

* * * *

1. Introduzione

In Italia l'istituto giuridico c.d. "Whistleblowing" è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali, che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione Europea. In particolare, l'art. 1 c. 51 della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Nell'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti disciplinata dal D.lgs 231/2001 (di seguito "Decreto"), con tale riforma il legislatore ha inserito, all'art. 6, il c. 2-bis in base al quale i Modelli di Organizzazione adottati dall'Ente devono prevedere canali informativi che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno sempre garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione.

2. Finalità della Policy Segnalazione Illeciti - PSI

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

3. Ambito Applicazione

La presente PSI si applica al maggior numero possibile di soggetti al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'Etica e della Trasparenza. Essa è rivolta principalmente a tutti i soggetti individuati ai sensi dell'art. 5, c. 1, lett. a) e b) del Decreto e, in generale anche ai soggetti che a qualsiasi titolo agiscono in nome e per conto della società. Potenziali Segnalanti e Segnalati, quindi, potranno anche essere identificati nelle c.d. "terze parti", ovvero, soggetti che agiscono nell'interesse di Cooperativa San Lidano quali collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, vale a dire:

- Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- O.d.V.;
- Dipendenti (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti);
- Collegio Sindacale;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Cooperativa San Lidano e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: i dipendenti, le cosiddette Unità Operative esternalizzate, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Cooperativa San Lidano. o con Cooperativa San Lidano (ad es. consulenti, fornitori, clienti); nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione. I Soggetti Segnalanti, nei rapporti con San Lidano Cooperativa e secondo quanto stabilito nel Modello di Organizzazione e nel Codice Etico, devono segnalare quanto previsto nel successivo paragrafo "oggetto della segnalazione".

4. Responsabilità e Diffusione

La presente procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione e, dunque, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla. Viene, altresì, resa accessibile in formato elettronico; i Soci ed i Soggetti Terzi non sono Destinatari del Modello di Organizzazione, perché risulta impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali Destinatari. Essi sono comunque destinatari del Codice Etico di Cooperativa

San Lidano, che devono rispettare nei rapporti con la Società. Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5. Oggetto della Segnalazione

5.I. In virtù di quanto disposto dall'art.6, c. 2 bis D.lgs 231/2001, la segnalazione ha per oggetto gli illeciti amministrativi rilevabili da condotte illecite circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, oppure di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001. La segnalazione in quanto strumento a tutela dell'integrità dell'Ente dovrà concernere fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa e che possano minarne l'operatività la reputazione sul mercato e in generale essere potenziale fonte di danno alla Cooperativa San Lidano.

5.II. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione possono concernere:

- ❖ Condotte poste in essere in violazione del Codice Etico e/o di Regolamenti di Comportamento
- ❖ Condotte poste in essere in violazione del MOG 231/2001
- ❖ I fatti che possono essere configurati come fattispecie di reato e/o di illecito di ogni natura;
- ❖ Le violazioni e/o condotte abnormi rispetto alle procedure ed ai regolamenti aziendali adottati;
- ❖ Le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio, anche potenziale, patrimoniale o reputazionale alla Società
- ❖ Comportamenti in danno dell'interesse, della produzione, della organizzazione dell'azienda

5.III. Non sono oggetto di Segnalazione:

- ❖ mere voci, i *rumors* o i pettegolezzi
- ❖ doglianze di carattere personale del Segnalante o sue rivendicazioni

5.IV. Il Segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti di riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

5.V. A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- ❖ le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- ❖ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- ❖ le presunte condotte illecite basate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ❖ se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ❖ se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui si svolge l'attività);
- ❖ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ❖ eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ❖ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.VI. E' facoltà del Segnalante di effettuare Segnalazioni anonime. Tali Segnalazioni saranno comunque prese in considerazione da parte degli organi Destinatati della Segnalazione chiamati ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati a prescindere dalla conoscenza dell'identità del Segnalante. Le Segnalazioni anonima saranno distinte dalle Segnalazioni confidenziali.

5.VII. Cooperativa San Lidano intende chiarire ai Segnalanti anonimi che:

- ❖ la loro segnalazione potrebbe comportare per la Società maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione nonché fornire aggiornamenti sull'andamento della verifica della segnalazione;
- ❖ non è possibile in assenza di dati precisi che possano aiutare a determinare l'identità del Segnalante, porre in essere tutte le tutele previste per i casi di Segnalazione.

6. Principi di Riferimento

6.I. Garanzia a Tutela

I Soggetti Segnalanti sono tutelati nella riservatezza della loro identità e contro ogni forma di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti nei loro confronti per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione (art. 6, c. 2-bis, D.lgs 231/2001).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro (art.6, c. 2-ter. D.lgs 231/2001)

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante (art. 6, c. 2-quater, D.lgs 231/2001).

6.II Anonimato

Il responsabile delle Segnalazioni agisce nel pieno rispetto della legge e garantisce la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante. I nomi del Segnalato e del Segnalante non saranno mai rivelati senza il loro consenso a meno che sia la legge a richiederlo espressamente al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.

7. Modalità di Segnalazione

7.I. Le segnalazioni devono essere comunicate direttamente all'Organismo di Vigilanza ovvero, in caso di segnalazioni dei dipendenti, ai Responsabili di Funzione (Ufficio/Servizio/Direzione) cui il dipendente appartiene, che, a sua volta, informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo in originale quanto ricevuto, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione. La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia per agevolare la compilazione è disponibile un facsimile di Modulo di segnalazione, sia a mezzo pec. Le segnalazioni devono circostanziare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'Organismo di Vigilanza, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR"), richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità di cui al D.lgs. 231/2001. Inoltre nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati. La Società ha previsto sanzioni, censite all'interno del documento "*Sistema Disciplinare*", nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di: e-mail; nota/lettera o per il tramite dell'applicazione dedicata denominata Whistle Blowing GLOB della ISWEB S.p.a.. Nell'utilizzo del sistema di segnalazione,

per ragioni prudenziali e di riservatezza, non è consentito al Segnalante l'utilizzo della propria email aziendale (ove in dotazione) ai fini delle comunicazioni, con invito all'uso di un indirizzo privato. Per il contatto con l'Organismo di Vigilanza, Cooperativa San Lidano ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all'O.d.V. cui fare pervenire le segnalazioni:

.....

L'indirizzo di posta ordinaria è: **Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa San Lidano, Via Migliara 46 sx, snc, 04018, Sezze Scalo.**

7.II. Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR") titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR") rende noto che i dati personali acquisiti mediante la segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati in forma cartacea ed informatica. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei dati personali è facoltativo ed un rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di Cooperativa San Lidano. Il Segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Cooperativa San Lidano, mediante il proprio Organismo di Vigilanza, si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente malafede. Cooperativa San Lidano rappresenta, inoltre, che i dati forniti devono essere pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'Organismo di Vigilanza sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione. Secondo i termini, le modalità e nei limiti di applicabilità stabiliti dalla normativa vigente, il Segnalante potrà esercitare i diversi diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation ("GDPR") relativi al loro utilizzo (rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, opposizione, ecc.). Per l'esercizio dei succitati diritti, occorrerà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare ai sensi dell'art. 29 del D.lgs. 196/2003, tramite casella di posta elettronica o tramite posta ordinaria presso **l'Organismo di Vigilanza c/o Cooperativa San Lidano, Via Migliara 46 sx, snc, 04018, Sezze Scalo.**

Ai fini privacy, al Segnalato non è preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli art. 15 e ss. Del GDPR (Reg. EU 679/2016), tuttavia l'esercizio del suo diritto non potrà essere esercitato in modo tale da compromettere la procedura di segnalazione e/o i diritti del segnalante. L'esercizio dei diritti da parte della persona Segnalata potrà, dunque, essere esperito nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e, in particolare, si rileva che la richiesta verrà analizzata dall'OdVo, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

L'accesso, pertanto, potrà essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo alla persona Segnalata, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della medesima, al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del Segnalante;

In tali casi, i diritti della persona Segnalata possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice privacy, nel qual caso il Garante informa la medesima di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del suo diritto di proporre un ricorso giurisdizionale.

8. Compiti Dei Destinatari Della Segnalazione

8.I. Il Responsabile della Segnalazione agisce con imparzialità e riservatezza e gode delle medesime prerogative e tutele, riservate a tale Organo quando agisce in veste di Organismo di Vigilanza.

8.II. Informazioni al Segnalante. Nel rispetto delle leggi vigenti, dell'intero procedimento ne è data informazione motivata al Segnalante: dall'apertura dell'istruttoria, dello stato della medesima, (se richiesto), della sua conclusione. Al Segnalante non sarà comunicata la sanzione disciplinare intrapresa nei confronti del Segnalato.

9. Procedura

FASE I - acquisizione/ricezione segnalazione esclusivamente sul sistema dedicato;

ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal Segnalante o tramite il responsabile di funzione (Ufficio / Servizio / Direzione) nella propria casella e-mail identificata o nella casella postale;

FASE II - registrazione su Protocollo Segnalazione;

FASE III - valutazione preliminare completezza e ritualità segnalazione ed esame documento;

FASE IV - istruttoria (acquisizione documenti; acquisizione informativa ecc.) con redazione verbale attività istruttoria; **istruttoria ed accertamento:** l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture all'uopo individuate della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'Autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello di Organizzazione. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico ovvero l'Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'Organismo di Vigilanza procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale.

FASE V - esito motivato segnalazione; (descrivere se l'esito comporta: motivi personali; infondatezza; fondatezza)

FASE VI - trasmissione esito motivato istruttoria segnalazione Organi Competenti (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale);

FASE VII - conservazione esito motivato segnalazione e della trasmissione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati in una custodia riservata dell'Organismo di Vigilanza ovvero da soggetti espressamente autorizzati dall'Organismo di Vigilanza. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, in coerenza con quanto enunciato ai paragrafi **6.2 (anonimato)** e **7 (Modalità di segnalazione)** della presente procedura, l'Organismo di Vigilanza si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

L'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale in merito alle segnalazioni che si rivelino infondate e che reputi essere state inviate dal Segnalante con dolo o colpa grave. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito all'Organismo di Vigilanza ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'Organismo di Vigilanza.

10. Garanzie Per Il Segnalante

10.I. L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. E' garantita sempre la riservatezza del Segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la Legge in vigore a richiedere che venga esclusa.

10.II. Vigè il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

10.III. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

10.IV. L'identità del Segnalante deve rimanere segreta ed è garantita l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali Destinatari delle Segnalazioni o quali deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

11. Garanzie per il Segnalato

11.I. Ogni abuso dello strumento della Segnalazione, sarà punito tramite l'applicazione della sanzione disciplinare. Cooperativa San Lidano non tollera un uso improprio della presente Policy Segnalazione Illeciti o che venga utilizzata abusivamente da Segnalanti in malafede.

11.II. Il Segnalante non può abusare del presente strumento per:

- riportare falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il Segnalato;
- assicurarsi l'impunità delle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere, qualora egli abbia concorso al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti;
- utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni;
- accusare il Segnalato di fatti che sa essere falsi;
- risolvere mere questioni personali.

Il Segnalato è tutelato a norma di legge, così come la sua dignità, personalità, nome, identità. Il Responsabile Della Sicurezza assicura la massima protezione del Segnalato in tutte le fasi.

11.III. Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato: ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente PSI sono passibili di sanzioni disciplinari. Nessuna tutela è dovuta nel caso in cui il Segnalante incorra in responsabilità penale per i fatti attribuiti al Segnalato.

11.IV. Non è possibile sanzionare disciplinarmente il Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i

fatti oggetto di segnalazione. L'eventuale sanzione irrogata, non sarà mai comunicata al Segnalante.

11.V. Qualora il Segnalato ritenga di aver subito una discriminazione, ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che segnalerà l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Unico, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

12. Sanzioni

12.I. La presente procedura è da ritenere allegato del Codice Etico e norma comportamentale interna.

12.III. Le violazioni della presente procedura determineranno l'apertura di procedimento disciplinare ex articolo 7 Legge 300/1970, con applicazione delle regole e delle sanzioni di cui al vigente ed applicato C.c.n.l. di categoria, che qui si intende integralmente trascritto e richiamato, conosciuto e noto a tutto il Personale dipendente.

12.IV. Per quanto riguarda le violazioni inerenti la presente procedura da parte di Soggetti esterni (consulenti, professionisti, collaboratori) e da parte degli stakeholders, sarà presa in considerazione la sanzione della risoluzione per giusta causa del contratto di riferimento, con la riserva del ristoro dell'eventuale danno subito dalla Società.

Allegato:

Allegato A – MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E INFORMATIVA
PRIVACY