

## Procedura Whistleblowing

### INDICE

- **PREMESSA**
- **OBIETTIVO**
- **TUTELA DEL SEGNALATO E PROTEZIONE DEI DATI**
- **CAMPO DI APPLICAZIONE**
- **MODALITÀ OPERATIVE**
  - **Segnalazione di un comportamento illecito**
  - **Ricezione e gestione della segnalazione**
  - **Sistema Sanzionatorio**
- **ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE**

➤ PREMESSA

Integrità e rispetto delle leggi e delle regole comportamentali rappresentano valori cardine all'interno di [ProgettoPersona Società Cooperativa Sociale](#), così come definito nel Codice Etico della Società. Tale cultura dell'integrità deve essere perseguita da tutti i dipendenti di [ProgettoPersona Società Cooperativa Sociale](#) nella loro attività quotidiana, indipendentemente da nazionalità, luogo, posizione o anzianità lavorativa.

Nel rispetto delle best practises esistenti in ambito nazionale e internazionale, la Società si è dotata di un sistema interno di segnalazione che permette di segnalare atti o fatti che possano costituire una violazione della normativa applicabile e delle procedure interne (cd. sistema di Whistleblowing).

➤ OBIETTIVO

Obiettivo del presente documento è regolare il processo di inoltro, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (anche anonime), ricevute attraverso il canale riservato all'Organismo di Vigilanza, riguardanti [ProgettoPersona Società Cooperativa Sociale](#).

Tale documento è inoltre finalizzato a dare attuazione alla legge 30 novembre 2017, n. 179 a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti. La citata legge ha previsto, nell'ambito del settore privato, la disciplina del cd. whistleblowing modificando in tal senso il D.lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità "amministrativa" degli enti (di seguito "Decreto 231").

Inoltre, attraverso il D.lgs. n. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, ai comportamenti impropri e non etici, introducendo, altresì, maggiori tutele nei confronti degli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello 231/01.

Le disposizioni normative di cui sopra mirano, dunque, a favorire il contrasto dei fenomeni di condotte illecite all'interno della Società, permettendo così a quest'ultima di implementare un attivo sistema di prevenzione e gestione delle stesse.

In questo contesto e con questa logica, chiunque venga a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitato a darne tempestiva comunicazione mediante le modalità di seguito descritte.

➤ TUTELA DEL SEGNALATO E PROTEZIONE DEI DATI

Come definito nel Codice di Comportamento e nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, [ProgettoPersona Società Cooperativa Sociale](#) garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità, la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute, comprese l'identità del Segnalante e del soggetto denunciato che dovranno essere tutelate in ogni contesto, a partire dal momento in cui viene ricevuta la segnalazione.

L'identità del Segnalante può essere rivelata solo con il consenso del Segnalante, o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, o nel caso in cui le informazioni siano richieste dall'Autorità Giudiziaria nel corso delle indagini o degli eventuali procedimenti avviati in seguito alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il trattamento delle segnalazioni e la conduzione delle indagini avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 196/2003 e successive modificazioni (di seguito “Codice Privacy”) e del Regolamento UE 679/2016 (di seguito il “GDPR”).

➤ [AMBITO DI APPLICAZIONE](#)

Il presente documento si applica a [ProgettoPersona Società Cooperativa Sociale](#).

Per segnalazioni si intendono informazioni relative a sospette violazioni di quanto previsto, a titolo esemplificativo, da:

- Codice Etico;
- Statuto;
- Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001;
- Procedure aziendali.

**MODALITA' OPERATIVE**

**1. Segnalazione di un comportamento illecito**

Chiunque rilevi un presunto illecito e/o inadempimento delle norme (legislative, regolamentari, statutarie e/o aziendali) può effettuare una segnalazione all’Organismo di Vigilanza, inviando una raccomandata con ricevuta di ritorno all’Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo: avv. Simone Giacosa del Foro di Torino - Corso Galileo Ferraris n. 64 Cap 10129 Torino (To).

Per poter garantire un procedimento più veloce ed efficace, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e contenere le seguenti informazioni:

- generalità del Segnalante (nome, cognome) nel caso in cui lo stesso non decida di effettuare una segnalazione anonima;
- società/ente in cui si è verificato il fatto;
- data/periodo, luogo e modalità in cui sono accaduti i fatti oggetto di segnalazione;
- generalità del segnalato (nome, cognome, ruolo);
- funzione al quale si riferisce la violazione
- descrizione dei fatti;
- tipologia di potenziale violazione commessa (es. Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001; Codice Etico, procedure/policy aziendali)

In aggiunta a quanto riportato sopra, è possibile fornire facoltativamente le seguenti informazioni:

- ragione sociale della società/ente per cui fa la segnalazione;
- incarico/ruolo attuale (società di appartenenza);
- indicazione dell’eventuale avvenuta segnalazione ad altri soggetti aziendali;
- eventuale documentazione atta a provare lo svolgimento dei fatti;

**2. Ricezione e gestione della segnalazione**

L’Organismo di Vigilanza, tramite comunicazione raccomandata con ricevuta di ritorno, informa tempestivamente il Segnalante del corretto inoltro della segnalazione ai “Gestori della Segnalazione”.

Lo stesso non è tenuto a valutare segnalazioni sprovviste degli elementi specificati al precedente paragrafo, e può – ove del caso – richiedere chiarimenti, che il Segnalante non può immotivatamente negare. Lo stesso, inoltre, si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l’accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate.

L’organismo di Vigilanza, identificata la tipologia di potenziale violazione commessa e valuta se informare e convocare tramite email i referenti aziendali per ambito di competenza (es. Risorse

Umane, Amministrazione, ecc.), previa valutazione di assenza di potenziali conflitti di interesse, per i dovuti approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza, insieme al referente di competenza, effettua una verifica preliminare per valutare gli elementi oggettivi e soggettivi che caratterizzano la segnalazione, avviando accertamenti e verifiche di primo livello.

Il medesimo, non oltre 90 giorni dal ricevimento della segnalazione, trasmetterà un primo riscontro al Segnalante.

Sarà facoltà dell'Organismo di Vigilanza, laddove possibile, invitare il Segnalante ad un confronto diretto al fine di valutare la veridicità e fondatezza di quanto riportato, nonché effettuare le dovute verifiche e approfondimenti di istruttoria, anche eventualmente recandosi presso il luogo interessato al fine di ricostruire i fatti e richiedere altresì alle strutture e/o soggetti competenti ogni ulteriore documentazione e chiarimento del caso.

Ricostruita la dinamica dei fatti e conclusa la prima indagine, l'Organismo di Vigilanza formalizza le attività e le valutazioni svolte e comunica i risultati dell'indagine svolta al Consiglio di Amministrazione, che valuterà come procedere e quali funzioni competenti coinvolgere nel processo.

L'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001, comunica al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della propria Relazione periodica, il riepilogo delle segnalazioni gestite (archivate e oggetto di accertamenti) inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

### 3. Sistema Sanzionatorio

Nel caso di segnalazioni diffamatorie, la funzione ricevente trasmette le stesse alla Direzione Risorse Umane, affinché valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante o, alla Funzione/Direzione che gestisce la relazione con la controparte, l'applicazione di eventuali sanzioni contrattuali fino all'eventuale risoluzione del rapporto.

La Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o sospetti casi di condotta scorretta o pericoli sul posto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza verifica che il segnalante non subisca condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione, anche nel caso in cui non sia accertata un'effettiva responsabilità del soggetto segnalato, fermo restando la possibilità di applicare provvedimenti disciplinari nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al destinatario delle stesse, secondo quanto previsto nel C.C.N.L. in essere.

#### ➤ ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura, è conservata a cura dell'Organismo di Vigilanza e messa a disposizione su richiesta dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I documenti prodotti nell'ambito delle attività descritte nella presente procedura devono essere conservati per 10 anni, salvo diverse previsioni legislative.

Milano, 13/12/2023

Il Legale Rappresentante  
Diego Brugnoli