

Procedura di segnalazione “whistleblowing”

Emissione	Data		Firma	
Approvazione ODV	Data		Firma	

La redazione del presente modello tiene in considerazione i più recenti interventi normativi, tra cui quello relativo alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha modificato la disciplina del D.Lgs. 231/2001, inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all’Art. 6, e il successivo D. Lgs. 24/2023, il cui Art. 23, comma 1, lettera b ha disposto l’abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dello stesso Art. 6. In seguito alle modifiche intervenute, il Decreto stabilisce esplicitamente che i MOG debbano prevedere *canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)* dello stesso Art. 6.

Il processo di gestione delle Segnalazioni è definito al fine di garantire la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante. Il Responsabile designato per gestire le segnalazioni di violazioni per il canale interno di Whistleblowing di Sherwood è l’Organismo di Vigilanza.

La Segnalazione è presentata, alternativamente, a scelta del Segnalante con una delle seguenti modalità:

- invio di email a : coopsherwoododv@gmail.com
- invio di lettera raccomandata alla sede legale della Società inserita in tre buste includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante unitamente a un documento di identità, nella seconda, l’oggetto della segnalazione e, nella terza, le due precedenti riportando all’esterno la dicitura “riservata al gestore della segnalazione - Organismo di Vigilanza”;
- incontro orale diretto: su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza.

Per garantire la piena tracciabilità, tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, vengono registrate al fine di alimentare il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e

della loro gestione; inoltre è prevista l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

Il Responsabile designato rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione. Successivamente alla registrazione, il Responsabile designato analizza e classifica la Segnalazione, per limitare la trattazione alle sole segnalazioni rientranti nel seguente perimetro:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni – o sospette violazioni - del Modello Organizzativo, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per l'azienda ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea.

I comportamenti oggetto di Segnalazione:

- possono qualificarsi come commissivi di una specifica violazione o anche come semplicemente omissivi rispetto a comportamenti attesi;
- possono riguardare una richiesta di violazione o l'induzione a commettere una violazione;
- sono idonei a recare un danno o un pregiudizio economico, patrimoniale o anche solo reputazionale alla Società.

La Segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il Whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

Non possono tuttavia essere oggetto di Segnalazione e ove lo siano sono qualificate come Segnalazioni non rilevanti e quindi archiviate:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro e a rimostranze o rivendicazioni aventi ad oggetto rapporti con i colleghi ovvero inerenti ai propri rapporti di

lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate, per i quali è necessario rivolgersi al superiore, cui è in capo la direzione del personale;

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- le segnalazioni aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- le segnalazioni aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- le segnalazioni aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Nel caso in cui una Segnalazione non risulti adeguatamente circostanziata, la persona indicata potrà richiedere al Segnalante ulteriori elementi di dettaglio. Verrà, infine, fornito un riscontro sull'esito della Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora invece sia richiesto un incontro diretto, verrà dato un riscontro entro e non oltre 7 giorni da quando perviene la relativa richiesta e l'incontro dovrà essere fissato in 10 giorni (5 giorni in caso di comprovata urgenza) sempre dalla data in cui è pervenuta la richiesta.

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive, nei confronti:

- del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede; ferma e impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 cod. civ.;
- del Responsabile designato, se sono violati i principi di tutela ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Sono infatti fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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 di tale istituto.

Il procedimento disciplinare è avviato e si svolge in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali competenti tenendo informato l'OdV e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

L'organo preposto all'attivazione del provvedimento sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

Nel caso in cui il Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

Qualora la Segnalazione sia fondata, in tutto o in parte, sulle sole informazioni fornite dal Segnalante e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In caso di diniego da parte del Segnalante, il responsabile dell'Ufficio archiverà la segnalazione senza darvi seguito.