

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Copia controllata Sì NO
Copia n. ____ Assegnata a _____

02	22/11/2023	RSGI	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
REV	DATA	REDATTO	VERIFICATO E APPROVATO IN DATA 24 GENNAIO 2024
DESCRIZIONE MODIFICHE: AGGIORNAMENTO E ALLINEAMENTO CON NUOVO DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023 n.24			

Documento riservato alla circolazione interna. È vietata la diffusione e la riproduzione esterna in tutto o in parte senza la preventiva autorizzazione scritta del Consorzio.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

INDICE

1 SCOPO.....	3
2 CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3 RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4 DEFINIZIONI.....	4
5 TUTELE PER IL SEGNALANTE.....	5
6 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	6
7 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
8 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	8
9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:.....	8
9.1 FASE 1: RICEZIONE ED ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
9.2 FASE 2: ISTRUTTORIA INTERNA.....	9
9.3 FASE 3: CHIUSURA ISTRUTTORIA.....	9
10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	11
11 DATA PROTECTION.....	11
12 SANZIONI.....	11
13 REGISTRAZIONI.....	12

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

1 SCOPO

Lo scopo della presente Procedura è quello di definire le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute dal Responsabile della Prevenzione per la Corruzione e/o dall'Organismo di Vigilanza in materia di corruzione e condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Il presente documento istituisce un processo idoneo a garantire la ricezione, l'analisi, il trattamento e la tracciabilità di segnalazioni riguardanti condotte sospette e non conformi a quanto stabilito dalla Politica Anticorruzione, dal Manuale Anti-Corruzione, dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consorzio ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dalla normativa vigente in materia.

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'organizzazione che segnala a specifici individui o organismi, compresi organi di polizia e autorità pubbliche, una possibile frode, un reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

La presente procedura ha lo scopo, inoltre, di descrivere le modalità attraverso le quali:

- i dipendenti di CONSCOOP o le altre parti interessate possono sporgere segnalazioni;
- il Responsabile della Prevenzione per la Corruzione e l'OdV gestiscono le segnalazioni dei dipendenti e delle altre parti interessate, al fine di gestire le eventuali violazioni alle norme e di individuare le aree di intervento nelle quali l'azienda si è dimostrata più carente, attraverso l'attuazione di azioni di miglioramento,
- il Responsabile della Prevenzione per la Corruzione e l'OdV seguono le indagini e comunicano l'esito delle segnalazioni ricevute.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica al processo di gestione delle segnalazioni in materia di violazioni alla Politica e al Manuale Anti-Corruzione, al Codice Etico, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e alle Procedure emanate dal Conscoop-

Essa definisce il quadro delle norme operative essenziali per la gestione delle segnalazioni, regolando e garantendo, mediante l'istituzione di idonei canali formativi, la ricezione, l'analisi e il trattamento delle stesse.

Lo scopo principale della presente Procedura è quello di contribuire a creare un clima di trasparenza, di partecipazione e di appartenenza. Il tutto, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli Organi Sociali, dei colleghi, così come dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

- ✓ Statuto e Regolamenti interni vigenti
- ✓ Codice Etico e Carta dei Valori
- ✓ Politica Anticorruzione
- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01
- ✓ UNI EN ISO 37001

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

- ✓ D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023
- ✓ Legge 179/2017
- ✓ D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003
- ✓ GDPR Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

4 DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si forniscono le seguenti definizioni:

- Segnalazione. In merito ci si riferisce alle seguenti voci:
 - qualsiasi comunicazione fatta in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione di atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi;
 - qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
 - qualsiasi violazione alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione;
 - qualsiasi violazione, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente pubblico o dell'ente privato che consistono, ad esempio, in: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) 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;
 - qualsiasi atto o omissione che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
 - atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati precedentemente.

Le condotte illecite oggetto di Segnalazione possono riguardare anche comportamenti, rischi, reati o irregolarità rilevanti ai sensi del d.lgs.231/01 e fondati su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni della Politica e Manuale Anti-Corruzione e del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e delle Procedure di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

- Segnalazione anonima: segnalazioni in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né rintracciabili.
- Segnalazione in mala fede: segnalazioni prive di fondamento, fatte esclusivamente allo scopo di danneggiare, direttamente o indirettamente, il Conscoop.
- Soggetti segnalanti. Le segnalazioni possono provenire dai seguenti soggetti: lavoratori dipendenti e/o autonomi (con rapporti anche terminati e/o ancora da iniziare), collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo, vigilanza o rappresentanza della società, soci, partner e collaboratori vari del Conscoop.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

- Soggetti segnalati. Le segnalazioni possono riguardare lavoratori dipendenti e/o autonomi (con rapporti anche terminati e/o ancora da iniziare), collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo, vigilanza o rappresentanza della società, soci, partner e collaboratori vari del Conscoop.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è la funzione deputata a ricevere le segnalazioni relative alla Corruzione.

Date le ridotte dimensioni aziendali, la gestione della segnalazione è condivisa con la Presidenza che, a sua volta, ne darà informazione al Consiglio di Amministrazione e all'OdV, per definire le immediate azioni a contrasto. Il tutto, in ottemperanza al punto 5.

5 TUTELE PER IL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante non può essere rilevata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella gestione della stessa sono tenuti alla riservatezza sull'informazione. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Non sono considerate meritevoli di tutela e possono comportare, quindi, responsabilità disciplinare le Segnalazioni riportanti informazioni false rese con dolo o colpa.

La tutela del Segnalante viene meno quando il comportamento del Segnalante integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione, ovvero sia in malafede.

La riservatezza del segnalante, da assicurare nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, viene meno nei confronti di quest'ultimo, solo se:

- vi sia il consenso del segnalante,
- ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa, qualora la contestazione che ha dato origine a tale procedimento si basi unicamente sulla denuncia del dipendente e non su altri elementi e riscontri oggettivi.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto¹ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se:
 - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
 - sussistessero le condizioni di cui alla presente procedura;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni (come riportate nella presente Procedura).

6 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Presidente che dovrà valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa;
- all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

7 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

I Destinatari, qualora rilevino direttamente un atto o un fatto che riguarda comportamenti o condotte rientranti nel perimetro della presente Procedura, provvedono ad effettuare le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Soggetto preposto alla ricezione delle Segnalazioni di procedere alle dovute e appropriate verifiche/accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tal fine, la segnalazione può contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito del Consorzio;
- b) generalità del Segnalato o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- c) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- d) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- e) indicazione di eventuali documenti che possono confermarne la fondatezza;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione ritenuta utile per le analisi.

¹ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le segnalazioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, dovranno essere indirizzate all' Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01 e al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione attraverso uno dei seguenti canali:

- in forma cartacea seguendo la presente modalità: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (qualora non sia in forma anonima), la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa con la dicitura "Alla c.a. del Organismo di Vigilanza e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione - Riservata Personale" al seguente indirizzo Via Galvani, 17/a – Forlì. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore;
- scaricando il modulo M35 Modulo di Segnalazione WHISTLEBLOWING nell'apposita sezione del sito www.conscoop.it e da trasmettere in forma cartacea come sopra specificato;
- mediante modulo M35 Modulo di Segnalazione WHISTLEBLOWING da estrarre dal server O:\P_QUALITA\01-CONSCOOP oppure O:\DOCUMENTAZIONE PER PERSONALE DIPENDENTE da trasmettere poi, compilato, agli indirizzi di cui sopra in forma cartacea all'interno di una busta chiusa oppure consegnato a mano all'OdV o al RPC;
- tramite portale ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione nella sezione "SEGNALA" sul quale sono presenti le modalità e indicazioni, qualora le segnalazioni inviate con le modalità precedenti non abbiano avuto seguito, per procedere alla segnalazione.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si deve fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

Il Segnalante è invitato ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

È indispensabile che gli atti o i fatti oggetto di segnalazione siano di diretta conoscenza del Segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con il RPC forniranno, al Segnalante, una informativa di "presa incarico" della segnalazione.

Nessuna informativa è dovuta, in tale fase, al Segnalato.

Le **Segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno comunque prese in considerazione nell'ambito della presente procedura.

Qualora la segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto l'Organismo di Vigilanza o il RPC, il Segnalante potrà inviare la propria Segnalazione rispettivamente all'OdV o al RPC, tramite i canali previsti dalla presente procedura, e in questo caso non potrà essere il soggetto segnalato a svolgere l'istruttoria.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

8 TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI E ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'intero processo della gestione delle Segnalazioni è opportunamente tracciato e tutta la documentazione verrà archiviata nel rispetto delle previsioni in tema di sicurezza delle informazioni e del trattamento dei dati personali.

CONSCOOP una volta ricevuto la segnalazione, garantisce:

- la massima riservatezza sui fatti contenuti nello stesso;
- il diritto al mantenimento dell'anonimato;
- nel caso di segnalazione non anonimo, o qualora sia possibile identificare il soggetto che lo ha inoltrato, di non attuare alcuna forma di discriminazione nei confronti del soggetto mittente.

A ciascuna Segnalazione relativa al sistema Anticorruzione verrà assegnato un numero di protocollo progressivo (corrispondente al numero della Segnalazione) che è riportato in tutta la documentazione riferita alla stessa.

L'Organismo di Vigilanza e il RPC assicurano:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di istruttoria in ciascuna delle fasi previste dalla presente normativa;
- la predisposizione e l'aggiornamento del Registro delle segnalazioni con le informazioni riguardanti le segnalazioni;
- l'archiviazione e la conservazione di tutta la documentazione, inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi informatici dotati degli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza. Il tutto, per un periodo di tempo pari a 5 anni. Qualora la Segnalazione dia origine ad un procedimento giudiziario, la documentazione dovrà essere conservata sino a completa conclusione dello stesso e secondo le disposizioni normative vigenti in materia.

9 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti macro-fasi:

- 1. RICEZIONE E ANALISI PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE;**
- 2. ISTRUTTORIA INTERNA;**
- 3. CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA.**

In ciascuna delle fasi di seguito rappresentate, deve essere garantita la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, la tracciabilità dell'interno processo di Segnalazione e l'archiviazione della documentazione a supporto dello stesso.

Tutte le segnalazioni devono essere prese in carico e analizzate tempestivamente e, comunque, in un tempo congruo con riferimento all'oggetto della segnalazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza fornisce, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia, riscontro sia al Segnalante che al Segnalato in merito allo stato del procedimento in corso.

9.1 FASE 1: Ricezione ed Analisi preliminare della Segnalazione

All'atto della ricezione della Segnalazione interna e/o esterna, entro 7 giorni, l'Organismo di Vigilanza e il RPC:

- notificano la "presa in carico" al Segnalante;
- assegnano un numero di protocollo progressivo alla Segnalazione e lo riporta in tutta la documentazione riferita alla stessa;
- procedono a una verifica preliminare, al fine di accertare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione dell'ammissibilità della segnalazione stessa;

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

- riportano la segnalazione sul "Registro delle Segnalazioni", compilando l'apposita "Scheda Segnalazione" che riassume i dati essenziali di tutte le segnalazioni pervenute e ne traccia sinteticamente l'evoluzione;
- archiviano tutta la documentazione, comprese le e-mail inerenti ciascuna segnalazione, sino alla chiusura della stessa.
- adottano idonee misure volte a tutelare l'identità del segnalante, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza e dal RPC, le cui motivazioni di merito saranno registrate nell'apposito Registro, dandone comunicazione al segnalante.

9.2 FASE 2: Istruttoria interna

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del Segnalato, l'Organismo di Vigilanza e il RPC:

- riferiscono alla Presidenza l'oggetto della segnalazione ricevuta;
- stabilendo la fondatezza della segnalazione, effettuano eventuali e specifiche attività di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base a specifiche competenze, oppure di esperti o periti esterni al Consorzio, sottoscrivendo specifico "accordo di riservatezza" secondo gli standard previsti e, in generale:
 - a) attuando interviste per determinare i fatti;
 - b) raccogliendo tutti i documenti pertinenti e le altre prove;
 - c) ottenendo testimonianze;
 - d) laddove possibile e ragionevole, richiedendo che siano stilati rapporti per iscritto e che siano sottoscritte dagli individui che le rilasciano.

Per l'indagine il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione può anche utilizzare il budget di spesa messo a disposizione, incaricando una persona esterna.

Il RPC e l'Organismo di Vigilanza possono concludere l'istruttoria in qualunque momento, se sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo la possibilità di richiedere un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

La valutazione della Segnalazione dovrà concludersi entro 30 giorni dalla sua presa in carico.

9.3 FASE 3: Conclusione della istruttoria

l'Organismo di Vigilanza, concluso l'iter di esame/valutazione, sulla base di quanto eventualmente concordato con l'RPC:

- predispone una relazione finale contenente le risultanze delle analisi effettuate e un giudizio di sintesi conclusivo (tale giudizio può evidenziare la sussistenza o meno dell'illecito) e la trasmette a:
 - Presidente e Consiglio di Amministrazione;
 - Collegio Sindacale e le eventuali Funzioni di Controllo interessate da particolari Segnalazioni (es. Internal Auditor, Società di Revisione, etc.);
 - Direttore Generale;
 - Responsabile del personale per la valutazione delle sanzioni da prevedere (trasmettendo specifiche sulla violazione riscontrata);

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

- Comunica entro 60 giorni gli esiti del procedimento al Segnalante e al Segnalato;
- aggiorna il Registro delle Segnalazioni con gli esiti del procedimento e, digitalmente, archivia la documentazione inerente e le relative attività di verifica.

Nello svolgimento di un'indagine e di qualsiasi azione successiva, il Conscoop dovrà ponderare i seguenti fattori rilevanti:

- a) le leggi vigenti (potrebbe servire ricorrere a una consulenza legale);
- b) la sicurezza del personale;
- c) il rischio di diffamazione nel rilasciare dichiarazioni;
- d) la tutela delle persone che fanno segnalazioni e/o di altri soggetti o menzionati nella segnalazione;
- e) le potenziali responsabilità penali, civili e amministrative;
- f) le perdite finanziarie e i danni alla reputazione riferiti a Conscoop e al suo personale;
- g) qualunque obbligo giuridico o beneficio per Conscoop da segnalare alle autorità;
- h) il mantenimento del segreto sulla questione e sull'indagine finché non si siano accertati i fatti;
- i) la necessità dell'alta direzione di richiedere la piena collaborazione da parte dei membri del personale coinvolti nell'indagine.

In funzione alle criticità rilevante in fase di analisi delle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza e il RPC possono concordare con il Management, responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione di eventuali debolezze di controllo rilevate, garantendone altresì il monitoraggio dell'attuazione; a seconda dell'esito del procedimento possono concordare con il Legale e/o con altre Funzioni interessate, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Consorzio (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori dall'Albo della Società).

Piano di azione: l'Organismo di Vigilanza di concerto con **il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e** in accordo anche con la Presidenza, definiranno i contenuti del "Piano di Azione" necessari e appropriati per l'eliminazione delle criticità rilevate. Piano che verrà, a sua volta, presentato per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

A seconda delle circostanze e della gravità della questione, il Piano potrebbe comprendere una o più fra le seguenti azioni:

- a) risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento del **Conscoop** nel progetto, nella transazione o nel contratto;
- b) restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- c) assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (che, in base alla gravità della questione, potrebbero andare da un richiamo per una violazione secondaria, al licenziamento per una violazione grave);
- d) denunciare la questione alle autorità competenti;
- e) nel caso si siano verificati atti di corruzione, adottare azioni per evitare o affrontare qualsiasi possibile violazione giuridica conseguente.

Per ogni rilievo, dovrà ulteriormente essere definita, la rispettiva scadenza delle azioni correttive, l'indicazione della posizione organizzativa e, altresì, il nominativo del responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

Periodicamente o almeno una volta l'anno, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvedono a stilare un rapporto relativo alle segnalazioni ricevute (di competenza) nel periodo di riferimento nonché uno contenente lo stato di avanzamento dei lavori delle segnalazioni ricevute.

Tali reports saranno trasmessi al Presidente.

Inoltre, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvede a garantire idonea informativa ai soggetti che hanno trasmesso la segnalazione sull'esito dell'istruttoria.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

Conscoop prevede delle sanzioni disciplinari per tutti coloro che agiscono in violazione delle procedure, come indicato di seguito

1. Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
2. Il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

10 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

In riferimento alle segnalazioni e alle indagini relative al sistema Anticorruzione, la documentazione viene conservata dall'**Organismo di Vigilanza e dall'RPC**.

11 DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR (si veda informativa whistleblowing allegata e sul sito).

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, 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.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

12 SANZIONI

Per tutte le condotte di ostacolo, ritorsioni, violazione degli obblighi di riservatezza, mancata verifica e analisi delle Segnalazioni sono applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.

	P 32 GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	Rev.	02
		Del	22/11/2023

13 REGISTRAZIONI

Registrazione	Modulo	Modalità di archiviazione		
		Resp.	Luogo	Tempo
M05 Registro NC/AC/Reclami	M05	SPT/RSGI	Server	3 anni
M36 Registro di Segnalazione WHISTLEBLOWING	M36	RPC	Server	5 anni
M35 Modulo delle Segnalazioni Whistleblowing	M35	RPC	Server	5 anni
COMUNICAZIONE ESITO PROCEDIMENTO		RPC e ODV	Server	5 anni