

	<b>SEGNALAZIONI DALLE PARTI INTERESSATE</b>	<b>P4.01 - Rev. 2</b>
---	---	-----------------------

<b>VERIFICA</b>	<b>APPROVAZIONE</b>
RSG	PRS

## STORIA DEL DOCUMENTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	10.12.2018	Prima emissione
1	21/2/2019	Aggiunto il nominativo dell'RSL
2	10/11/2021	Aggiornamento con la procedura segnalazioni 231

## 1. GENERALITÀ

Per garantire a tutti i lavoratori e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito ai Sistemi di Gestione, con particolare riferimento agli aspetti inerenti la Responsabilità Sociale (SA 8000) e la Salute e Sicurezza sul Lavoro (ISO 45001 e D.Lgs. 81/08), la Cooperativa ha istituito un sistema di inoltro di comunicazioni.

La presente procedura ha inoltre lo scopo di fornire al segnalante indicazioni chiare e precise circa le modalità di effettuazione e trasmissione delle segnalazioni in merito al sistema 231, nonché delle forme di tutela per lo stesso.

La procedura si applica per segnalare la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e dalla Legge 146/06 ovvero l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello Organizzativo e Gestione e/o dei valori etici e delle regole di comportamento del Codice Etico della società, anche nel rispetto della Legge n. 179/2017.

La presente procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano fatti riscontrati direttamente.

## 2. PER COMUNICAZIONI SU RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA 8000) / SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### Diretti alla Cooperativa

- Tel. 0584 945874, Fax 0584 324077
- posta: REAL PASS – Via dei Carpentieri, 11/13 - 55041 CAMAIORE (LU) - alla c.a. di Rosa Motto-la, Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS)

### Diretti all'ente di certificazione : SGS ITALIA

- Tel: +39 02 73 931
- E-mail: sa8000@sgs.com

### Diretti all'ente che accredita l'ente di certificazione

SAAS (ente che accredita SGS)

- Posta: 15 West 44th Street, 6th Floor – New York – NY 10036
- E-mail: saas@saasaccreditation.org
- Fax: +212-684-1515

Le comunicazioni possono essere anonime o firmate secondo volontà.

## 3. PER COMUNICAZIONI SUL SISTEMA 231

La segnalazione deve essere inviata all'Organismo di Vigilanza utilizzando questi canali:

- email all'indirizzo odv@realpass.it
- via posta ordinaria con la dizione "riservato" al seguente indirizzo Realpass SCS, Via dei Carpentieri, 11 – 55041, Capizzano Pianore (LU) alla c.a. Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono:

- essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;

PROCEDURA		PAGINA 1 DI 5
-----------	--	---------------

- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di minaccia, ritorsione o misura discriminatoria, sanzione, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

## 4. COME VENGONO GESTITE LE SEGNALAZIONI

### 4.1. SEGNALAZIONI SA 8000

Le segnalazioni, che possono pervenire per posta ordinaria, per mail, per telefono o raccolte nell'apposita cassetta presente nella sede aziendale, devono essere registrate nel modulo GS (Gestione segnalazioni) e trattate coinvolgendo il Social Performance Team.

Il gruppo SPT, a seconda del tipo di segnalazione monitora con ragionevole frequenza che la segnalazione sia gestita dalla funzione competente e collabora alla verifica della chiusura della segnalazione sul modulo. Ogni tre mesi viene inserito in busta paga una comunicazione riportante lo stato di avanzamento delle segnalazioni pervenute.

Qualora la segnalazione pervenuta in Azienda non risulti anonima, è compito di RSG far pervenire alla parte interessata il riscontro in merito alla presa in carico e alla eventuale azione di rimedio della segnalazione entro 45 giorni dalla ricezione della stessa.

Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di una segnalazione può essere richiesta una azione correttiva.

### 4.2. SEGNALAZIONI 231

L'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante con le modalità sopra indicate e avvia un'indagine sulle stesse, avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della società e/o di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Dopo tale attività l'Organismo di vigilanza assume la propria decisione motivata e se risultano fondati sospetti di violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero di commissione di un reato, l'OdV procede alla comunicazione dell'oggetto della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente alla Direzione.

Tutta la documentazione viene archiviata dall'OdV stesso.

Per approfondimenti e per l'iter dettagliato di gestione delle segnalazioni si rinvia all'allegato n. 1 alla presente procedura.

## 5. DOCUMENTI RICHIAMATI

ALLEGATO 1 – APPROFONDIMENTI ED ASPETTI OPERATIVI DEL WHISTLEBLOWING

**ALLEGATO 1 – APPROFONDIMENTI ED ASPETTI OPERATIVI DEL WHISTLEBLOWING****Introduzione**

In conformità al comma 2 bis, art. 6, D.Lgs 231/2001, la società ha costituito più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231.

La procedura sul whistleblowing non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da collaboratori o da altri soggetti legati contrattualmente alla Società.

La summenzionata normativa si applica, infatti, ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia, ove presenti:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Revisore contabile;
- Componenti dell'OdV;
- Dipendenti, compresi quadri direttivi e dirigenti;
- Società di Revisione;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad es. consulenti, fornitori, clienti);
- nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.)

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della società.

**Oggetto delle segnalazioni**

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e dalla Legge 146/06 ovvero violazione dell'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello Organizzativo e Gestione e/o dei valori etici e delle regole di comportamento del Codice Etico della società.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, per cui vengono considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno della società.

In particolare, la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico della Società o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altro ente ad essa collegato;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

**Contenuto delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, devono riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
  - l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
  - ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- E' possibile effettuare anche segnalazioni anonime solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

### **Garanzia di anonimato**

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del modello della società.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'OdV, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante. Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'ODV.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

### **Divieto di discriminazione e ritorsione**

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di minaccia, ritorsione o misura discriminatoria, sanzione, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro, etc.) o una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, valuterà la sussistenza degli elementi per poi procedere con gli accertamenti e i provvedimenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso. La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la società potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

### **Responsabilità del whistleblower**

Si configura responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Anche in sede disciplinare si configura responsabilità del whistleblower in caso di utilizzo dell'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, di abuso della procedura, 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 dell'istituto oggetto della presente procedura.

La società si riserva di intraprendere le misure disciplinari e/o legali che riterrà più opportune per la tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato se-

segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

### Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza gestisce e verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, conformandosi ai principi di imparzialità e riservatezza e effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

Il processo di gestione della segnalazione è distinto in tre fasi:

- ricezione della segnalazione: le segnalazioni inviate direttamente dal segnalante con le modalità precedentemente indicate vengono ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- istruttoria e indagini: l'Organismo di Vigilanza svolge un'indagine tempestiva e accurata sulle segnalazioni ricevute, decidendo se farsi supportare dalle strutture interne della società per lo svolgimento degli approfondimenti o da consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione. L'OdV può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere.

- decisione: l'OdV, completata l'istruttoria e terminate le indagini assume le decisioni con opportuna motivazione, 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 MOG. Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente alla Direzione e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ove presenti. All'esito dell'attività istruttoria, l'OdV redige una relazione che riassume le indagini effettuate e dà conto dei rilievi emersi.

Tale relazione verrà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della società.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti alla Direzione per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dalla Direzione tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

L'OdV riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine alla Direzione.

### Archiviazione della documentazione

L'OdV è tenuto a conservare le segnalazioni ricevute, sia in forma cartacea che informatica, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede della presente procedura, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

### Sanzioni

Comportano l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nonché di altre sanzioni previste dalle norme di legge, gli abusi della procedura di whistleblowing, in particolare, le segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante. Si rinvia al Sistema Disciplinare per le segnalazioni specifiche.