

## COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

**Informativa ai dipendenti sulla Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, rev. 00, 12 dicembre 2023**

Pagina 1 di 4

Cooperativa Sociale Quid ha implementato dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni per consentire ai soggetti individuati dalla legge di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità della azienda, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ivi incluse le violazioni del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

### La normativa

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

### Chi può effettuare una segnalazione?

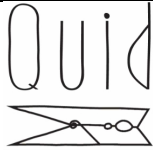
Possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni;
- liberi professionisti e consulenti;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

La segnalazione può essere effettuata anche prima e a prescindere dall'instaurazione del rapporto di lavoro, laddove abbiano ad oggetto informazioni acquisite durante il periodo di selezione e/o di prova oppure successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### Cosa può essere segnalato?

- 1) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni del Modello, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto, 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;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).



## COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

**Informativa ai dipendenti sulla Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, rev. 00, 12 dicembre 2023**

Pagina 2 di 4

### **Cosa deve essere escluso dalla segnalazione?**

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”).

Sono altresì escluse dall’ambito di applicazione della presente *policy* le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Tali rimostranze potranno essere comunicate nelle forme ordinarie alle competenti funzioni aziendali.

Sono vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione disciplinare, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nelle previsioni della normativa applicabile.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- l’effettuazione di segnalazioni in mala fede ossia la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al segnalato;
- l’utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione.

### **Quali tutele sono previste per il segnalante?**

Ogni segnalazione è estremamente confidenziale e, pertanto, viene gestita con la massima riservatezza nel pieno rispetto delle normative applicabili, anche relativamente alla tutela dei dati personali del segnalante. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

Le Tutele di cui al punto a seguire sono riconosciute anche a favore:

- delle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno col medesimo un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del Segnalante, per i quali il Segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. società appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale).

La Società garantisce le seguenti tutele:

#### I. Tutela della riservatezza

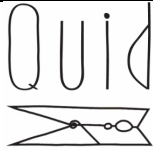
L’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle autorizzate a trattare i dati al fine di ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

La Società tutela anche l’identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono l’obbligo di comunicare a specifiche Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.) l’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, così come il contenuto della segnalazione o la relativa documentazione.

#### II. Divieto e protezione dalle ritorsioni

Il Segnalante non può subire nessuna ritorsione (qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato) per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.



## COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

**Informativa ai dipendenti sulla Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing  
ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, rev. 00, 12 dicembre 2023**

Pagina 3 di 4

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate all'ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

### **Come effettuare una segnalazione?**

La Segnalazione può essere effettuata mediante canale interno secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, tramite il canale specifico predisposto reperibile sul sito istituzionale della Società alla pagina *whistleblowing* a tal fine dedicata;
- b) in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore entro il termine ragionevole (auspicabilmente entro 10 giorni), previa fissazione di appuntamento.

Inoltre, si ricorda che restano attive le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza per comunicare eventuali violazioni riguardanti il Modello adottato dalla Società.

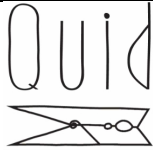
A prescindere dalla modalità utilizzata è sempre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nella segnalazione, anche anonima, è necessario che risultino chiare:

- (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- (ii) la descrizione del fatto;
- (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La violazione può essere eventualmente segnalata mediante il canale esterno attivato dall'ANAC, ovvero divulgata pubblicamente (rendendo di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), quando, si verifichi anche una sola delle seguenti ipotesi:

- la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;



## COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

**Informativa ai dipendenti sulla Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing  
ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, rev. 00, 12 dicembre 2023**

Pagina 4 di 4

- il segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- la violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

### **Come vengono gestite le segnalazioni?**

Per tutelare al massimo il Segnalante e il Segnalato sono state adottate tutte le necessarie misure di sicurezza: indipendentemente dalla scelta operata dal Segnalante di rendere una segnalazione in forma anonima o meno, viene garantita la riservatezza dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. L'identità del segnalante non è mai rivelata senza il suo consenso, a eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

Il Gestore è tenuto a rendere al Segnalante l'informativa in merito al trattamento dei dati personali all'atto della segnalazione ovvero dell'incontro diretto con quest'ultimo. Il Segnalante deve essere informato dell'eventualità che la segnalazione potrebbe essere trasmessa, per i seguiti del caso, ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge. In caso di incontro, previo consenso del Segnalante, il Gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al Segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Sia nel caso di segnalazione scritta sia orale, il Gestore:

- A. mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni;
- B. verifica preliminarmente i contenuti della Segnalazione, valutando la sussistenza dei fatti segnalati;
- C. qualora la Segnalazione risulti fondata, avvia l'istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.
- D. Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata (per mancanza di prove sufficienti o altri motivi) il Gestore procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante (tale comunicazione vale quale riscontro entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento) oppure,
- E. nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione risulti "non manifestamente infondata" il Gestore:
  - 1) procede tempestivamente a trasmetterla ai soggetti competenti di volta in volta in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione;
  - 2) procede a dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento. In tal caso il riscontro consiste nel comunicare al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione (es. avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta).