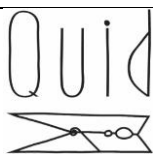


COOPERATIVA SOCIALE QUID

Policy Segnalazioni Whistleblowing

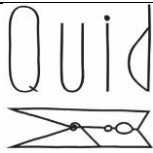
Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023,
in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937

Approvato dal Consiglio di Amministrazione



INDICE

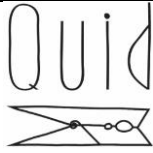
1. Premessa	3
2. Scopo e campo di applicazione	4
3. Riferimenti normativi	7
4. Definizioni.....	8
4.1 Violazione.....	8
4.3 Segnalazione	8
4.4 Segnalazione “anonima”	10
4.5 Segnalazione in “mala fede”	10
4.2 Segnalante	10
4.6 Delegati Privacy	11
5. Responsabilità	11
6. Il Portale Whistleblowing	11
7. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni	12
7.1 Modalità di trasmissione.....	12
7.2 Verifica preliminare della Segnalazione	12
7.3 Indagine	13
7.4 Esito dell’indagine.....	13
8. Misure di protezione previste.....	14
8.1 Protezione del Segnalante.....	14
8.2 Diritti del Segnalato.....	16
9. Reporting periodico.....	16
10. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	16
11. Approvazione ed aggiornamento della Policy	18



1. Premessa

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni, all'interno di enti pubblici e privati, illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia. Nello specifico, il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo. Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del Segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati. Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D.Lgs. n. 24 del 2023 comporta un significativo ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato. Il D.Lgs. n. 24 del 2023 è intervenuto modificando l'art. 6 del D.lgs. 231/20012 prevedendo al comma 2-bis dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del Segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia. Le modifiche di maggior rilievo riguardano:

- i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti;
- ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del Segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa;
- iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato;
- v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni, al ricorrere di determinate condizioni;
- vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.



Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al Segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al Segnalante. In ottica di compliance alla normativa, la Cooperativa Sociale Quid (di seguito anche “la Società”) ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

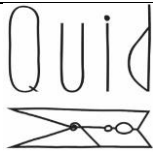
2. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento (di seguito “Policy”) è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società o delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee;
- garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le violazioni poste in essere all’interno della Società.

Destinatari della presente Policy (di seguito “Destinatari” e/o “Segnalanti”) sono:

- 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, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

rev. 00, 12 dicembre 2023

Pagina 5 di 18

- 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, che prestano la propria attività presso la Società.

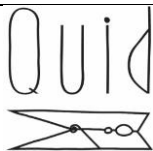
In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del Segnalante si applica anche:

- i) se il rapporto giuridico non è iniziato;
- ii) durante il periodo di prova;
- iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

Possono essere oggetto di segnalazione, secondo le modalità indicate nella presente Policy, le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

In particolare:

- 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;



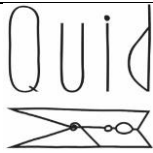
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, 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);

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.

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”). Resta fermo quanto previsto all'art. 1, commi 3 e 4, del Decreto.

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 in ogni caso 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.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

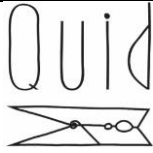
- l'effettuazione di segnalazioni in mala fede ossia la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al Segnalato (persone fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente);
- l'utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione;
- la rivelazione dell'identità del Segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità.

Costituiscono altresì condotte punibili:

- ogni comportamento volto a ostacolare la segnalazione;
- la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- l'adozione di comportamenti ritorsivi.

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 231/2001 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*;
- D.Lgs. 24/2023 recante *“Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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";

- Regolamento (UE) 2016/679, recante *“Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);*
- D. Lgs 196/2013 e s.m.i., recante *“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.”.*

Nonché al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito “Modello”), al Codice Etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4. Definizioni

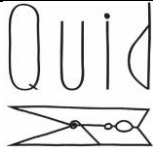
4.1 Violazione

Per violazione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l'interesse pubblico o dell'ente privato che consista in una violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle policy/procedure adottate dalla Società, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell'allegato al decreto.

4.3 Segnalazione

Per segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un Segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione, tramite il Portale Whistleblowing. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili. È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione della funzione aziendale / punto vendita al quale si riferisce la segnalazione;



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

rev. 00, 12 dicembre 2023

Pagina 9 di 18

- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della violazione (Codice Etico, Modello 231, policy, disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, ecc.);
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del Segnalante.

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

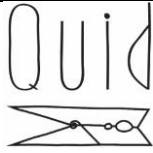
- a) in forma scritta, tramite il canale specifico predisposto reperibile sul sito istituzionale della Società alla pagina whistleblowing a tal fine dedicata;
- b) in forma orale, mediante richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni entro il termine ragionevole (auspicabilmente entro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

A tal proposito la Società mette a disposizione del Segnalante un numero dedicato per prenotare l'incontro con il Gestore delle Segnalazioni anch'esso reperibile alla predetta pagina.

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

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

4.4 Segnalazione “anonima”

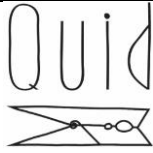
A seguire, il concetto di “anonima” è da intendersi nel senso di “non nominativa”. Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito “GDPR”), la segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura “pseudonima”, nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico e che la Società può interagire con il Segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D. Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D. Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del Segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita dalla Società ai sensi del GDPR. La segnalazione, anche se “anonima”, deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

4.5 Segnalazione in “mala fede”

Per segnalazione in “mala fede” si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società. Nel caso in cui si dimostri che il dipendente abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio Modello 231 e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul Whistleblowing il Segnalante perde ogni tutela prevista dal D. Lgs. 24/2023.

4.2 Segnalante

Si intende la persona fisica (interna o esterna all'organizzazione di Quid) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.



4.6 Delegati Privacy

Per Delegati Privacy si intendono le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione, ovverosia i soggetti che hanno ricevuto dalla Società le istruzioni specifiche privacy concernenti la gestione delle segnalazioni Whistleblowing.

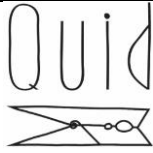
5. Responsabilità

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate all'OdV (di seguito anche "Gestore delle Segnalazioni") della Società. Nello svolgimento di tale attività il Gestore delle Segnalazioni, nel caso in cui lo ritenga opportuno, può condividere l'oggetto della segnalazione ed essere supportato operativamente dalle funzioni Legal, HR, RSPP e/o dal DPO, mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, salvo diversa indicazione del Segnalante stesso. Il Gestore delle Segnalazioni, pertanto:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante;
- predispose la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute. Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga il Gestore delle Segnalazioni, il Segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente ed in via esclusiva (tramite gli strumenti messi a disposizione della Società) al Revisore Legale. In tal caso, quest'ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

6. Il Portale Whistleblowing

La Società mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni (Portale Whistleblowing), raggiungibile



tramite link sul sito web istituzionale della Società. L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante. Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il Gestore delle Segnalazioni, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al Segnalante, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

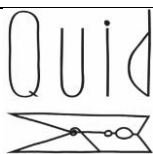
7. Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni

7.1 Modalità di trasmissione

Con riferimento al canale di segnalazione, questo è idoneo ad assicurare la riservatezza sull'identità del Segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa. I destinatari inviano le segnalazioni, secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale (mediante messaggistica vocale oppure richiesta di incontro con il Gestore delle Segnalazioni), tramite l'utilizzo della Piattaforma on-line messa a disposizione dalla Società e che prevede un percorso guidato per il Segnalante.

7.2 Verifica preliminare della Segnalazione

Tutte le segnalazioni ricevute sono comunicate al Gestore delle Segnalazioni che procede ad una verifica preliminare al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione. In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni (Legal, HR, RSPP, DPO) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante. In qualunque caso, al termine della segnalazione, il Segnalante riceve un codice identificativo che consente al Segnalante di verificare sulla Piattaforma lo status di avanzamento della sua segnalazione e costituisce avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione sulla



Piattaforma online. Il Segnalante potrà anche essere contattato, secondo le modalità esposte (attraverso la messagistica interna alla piattaforma) in precedenza, dal Gestore delle Segnalazioni per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

7.3 Indagine

Il Gestore delle Segnalazioni:

- può rigettare la segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione (Delegati Privacy);
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente Segnalato;
- provvede, all'interno del tool, alla stesura di una sintesi dell'oggetto della segnalazione, utilizzata per la popolazione della reportistica dell'OdV;
- provvede ad avvisare il CDA qualora la segnalazione riguardi la violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, ed anche in caso di violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

7.4 Esito dell'indagine

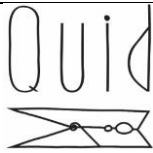
Al termine dell'indagine, il Gestore delle Segnalazioni comunica l'esito delle indagini svolte al Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CDA"), per competenza.

Il Segnalante, che tramite l'inserimento del codice identificativo, a lui fornito, sulla Piattaforma online può monitorare l'iter della propria segnalazione, deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

Periodicamente, il Gestore delle Segnalazioni predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola con l'Organismo di Vigilanza.

Tale relazione deve, quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;



- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora l'OdV o il CDA per competenza rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Organismo di Vigilanza o il CDA per competenza dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Gestore delle Segnalazioni.

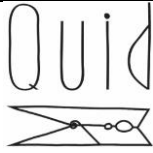
La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR e nel rispetto del CCNL di riferimento. In aggiunta, in ottemperanza alla disciplina Whistleblowing, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia, sono previste una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti privati in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver Segnalato una propria o altrui violazione, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

8. Misure di protezione previste

8.1 Protezione del Segnalante

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione. La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatta salva la possibilità per il Segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società, nei

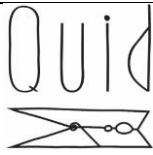


casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità. La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Inoltre, è necessario che:

- il Segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al Segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

Le medesime misure di protezione si applicano anche: a) ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.



8.2 Diritti del Segnalato

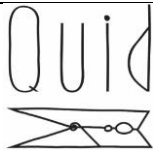
Al Segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona Segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione. Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa. Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del Segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

9. Reporting periodico

Il Gestore delle Segnalazioni predispone almeno semestralmente (in occasione delle periodiche riunioni dell'OdV) una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso. Se ritenuto opportuno in relazione all'oggetto e/o alla gravità della segnalazione ricevuta, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire immediatamente al CDA. In tal caso, il CDA può eventualmente fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

10. Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Il trattamento dei dati effettuato ai sensi della presente procedura viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i, garantendo i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 che possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



Senza il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità:

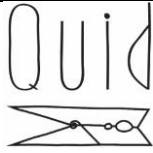
- non è possibile rivelare la sua identità né qualsiasi altra informazione da cui può essere, direttamente o indirettamente, evinta a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate;
- la segnalazione non sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare nel caso di contestazione disciplinare fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In tal caso, al fine di consentirgli di esprimere il proprio eventuale consenso, il Gestore comunica per iscritto al Segnalante le ragioni dell'eventuale rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e delle informazioni (identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tal fine, il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del Segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia tempestivamente sull'istanza dell'incolpato comunicando l'esito a quest'ultimo e al Gestore.

Nel caso di procedimento disciplinare in cui la contestazione dell'addebito disciplinare è invece fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ancorché conseguenti alla stessa) l'identità del Segnalante non può essere rivelata.

Il Gestore è Titolare autonomo dei dati ricevuti e fornisce idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 (vedasi 3.1.2 che precede), nonché adotta misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati nonché per la sicurezza dei dati trattati provvedendo alla nomina di eventuali responsabili del trattamento dei dati nonché per quanto di propria competenza, ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.



COOPERATIVA SOCIALE QUID

Via della Consortia, 4 – 37127 Verona (VR)

Policy segnalazioni di illecito Whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

rev. 00, 12 dicembre 2023

Pagina 18 di 18

Il Gestore non utilizza le segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e conserva quest'ultime, nonché la relativa documentazione, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

11. Approvazione ed aggiornamento della Policy

La Società approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente Policy. Questa è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali.

In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale (e.g. significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Policy sia soggetta ad ulteriore approvazione dell'Amministratore Delegato; in caso, invero, di modifiche di natura meramente formale (e.g. aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), il Revisore Legale cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Policy e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.