



WHISTLEBLOWING POLICY

Politica aziendale per le segnalazioni anonime di illeciti

Rev. 00 del 26/10/2023

Cura e Riabilitazione Cooperativa Sociale

Iscritta al Registro Unico del Terzo Settore (RUNTS) al n. 8243, sezione imprese sociali

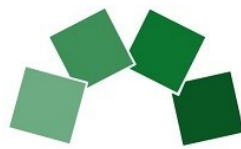
C.F. 01833150129 – P. Iva 10920740155 - info@curaeriabilitazione.org - www.curaeriabilitazione.org

Sede legale e operativa: Centro Cardinale Colombo - Via Terruggia 22 - 20162 Milano - Tel. 02-66100415

Sede amministrativa e operativa: Centro Ludovico Necchi - Via Monasterolo 3 - 20043 Vanzago (MI) - Tel. 02-93543348 - Fax 02-93541993

Sede operativa: Centro Enrico Beltrami - Via Matteotti 10 - 20043 Vanzago (MI) - Tel. 02-93549982

Sede operativa: Centro Panduini - Via Cividale 2 - 20017 Rho (MI) - Tel. 02-9307917



INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
1.1 Definizioni	3
1.2 Premessa e scopo	5
1.3 Contesto normativo	5
1.4 Destinatari e funzioni aziendali coinvolte	5
2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
3. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	6
4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	8
5. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	8
6. ESITO DELL'INDAGINE	9
7. REPORTING	10
8. TUTELA DEL SEGNALANTE	10
9. TUTELA DEL SEGNALATO	11
10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	11
10.1 Responsabilità del Segnalante dipendente	11
10.2 Responsabilità del Segnalante terzo	11
11. ARCHIVIAZIONE	12
12. SISTEMA DISCIPLINARE	12
13. TUTELA DELLA PRIVACY	12
14. FORMAZIONE	12
14. FORMAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.

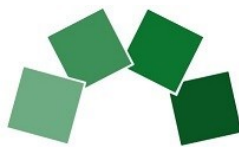


1. INTRODUZIONE

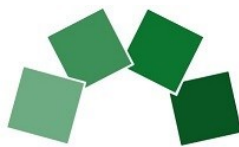
1.1 Definizioni

Ai fini della presente Procedura si applicano le seguenti definizioni:

ANAC	<i>Autorità amministrativa indipendente italiana preposta a: i) ricevere le Segnalazioni Esterne; ii) svolgere le funzioni previste dalla Direttiva, compreso il riscontro al Segnalante, in particolare per quanto riguarda il seguito dato alle Segnalazioni, nei casi previsti dal Decreto</i>
Canali di Segnalazione	<i>canali per l'effettuazione della Segnalazione, messi a disposizione del Segnalante, rispettivamente, da parte delle Società, in caso di Segnalazione Interna, o dall'ANAC, in caso di Segnalazione Esterna. I Canali di Segnalazione Interna, a loro volta, si definiscono Interni o Esterni a seconda che vengano gestiti direttamente dalle Società o rispettivamente di terzi soggetti dalle stesse autorizzati</i>
Contesto lavorativo	<i>attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura delle stesse, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria</i>
Decreto	<i>D. Lgs. 24/2023 di recepimento in Italia della Direttiva Whistleblowing</i>
Divulgazione Pubblica	<i>rendere 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 (es. emittenti radiofoniche o televisive, mezzi social, campagne e-mail automatizzate)</i>
Direttiva Whistleblowing	<i>Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione</i>
Enti del Terzo Settore	<i>Enti che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC per erogare Misure di sostegno</i>
Facilitatore	<i>Persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata</i>
Gestorie della Segnalazione	<i>Persona o persone designate dalle Società per ricevere la Segnalazione e svolgere le ulteriori attività connesse previste dal Capitolo 3.5 della presente procedura</i>
GDPR	<i>Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali</i>
Informazioni sulle Violazioni	<i>Informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti: i) violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona Segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un Rapporto giuridico; ii) elementi riguardanti eventuali condotte volte ad occultare tali Violazioni</i>
Persona coinvolta (Segnalato)	<i>Persona 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</i>
Portale/Software	<i>Il portale cloud di terza parte, raggiungibile in internet all'indirizzo https://curaeribilitazione.segnalazioni.net/, utilizzabile dal Segnalante per eseguire una Segnalazione Interna</i>
Procedure	<i>Insieme di protocolli e procedure scritte previste e attuate dalle Società al fine di prevenire le Violazioni e/o di ridurne le conseguenze o il ripetersi</i>



Rapporto giuridico	<i>Rapporto giuridico intercorrente tra il Segnalante e l'organizzazione in cui è stata commessa o potrebbe essere commessa una Violazione: il Rapporto giuridico può essere diretto o indiretto (cioè tramite un terzo soggetto avente un Rapporto giuridico diretto con la/e Società)</i>
Riscontro	<i>Comunicazione al Segnalante di informazioni relative al Séguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione</i>
Ritorsione	<i>Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto</i>
Sanzioni amministrative	<i>Sanzioni amministrative pecuniarie applicabili da parte dell'ANAC a fronte delle fattispecie di non conformità ivi previste</i>
Sanzioni disciplinari	<i>Sanzioni disciplinari applicabili da parte delle Società in caso di inottemperanza alle previsioni di cui alla presente procedura</i>
Segnalante	<i>Persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo</i>
Segnalazione Esterna	<i>Comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni da parte del Segnalante presentata tramite il Canale di Segnalazione attivato dall'ANAC</i>
Segnalazione Interna	<i>Comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione messi a disposizione dalle Società</i>
Séguito	<i>Azione intrapresa dal Gestore della Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate</i>
Tutele	<i>L'insieme delle Misure di protezione e Misure di sostegno previste dal Decreto Whistleblowing</i>
Violazioni 231	<p><i>Atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle Società e che consistono in:</i></p> <p><i>a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (vale a dire la commissione di reati-presupposto o il ragionevole pericolo di commissione di reati-presupposto, previsti dal d.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle imprese (c.d. "reati 231"), o</i></p> <p><i>b) violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalle Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, o</i></p> <p><i>c) che vanifichino l'oggetto o la finalità della normativa di cui al D.gs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni, che si sono verificate o che molto verosimilmente (sulla base di elementi concreti) potrebbero verificarsi nell'organizzazione (eventualmente anche diversa dalle Società, ad esempio un fornitore delle stesse) con cui la persona Segnalante intrattiene un Rapporto giuridico, ivi incluse eventuali condotte volte ad occultare tali violazioni; a prescindere dal fatto che:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• il rapporto di lavoro con le Società si sia nel frattempo concluso (c.d. ex dipendente), o che</i> <i>• i fatti siano stati appresi durante il processo di selezione (es. candidato) o nelle altre fasi di trattative precontrattuali con le Società</i>
Violazioni di Atti Settoriali	<i>Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle Società e che consistono in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli: - Atti Settoriali dell'Unione; - atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente della UE; - gli atti o le omissioni riguardanti il mercato</i>



	<i>interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE; - gli atti o le omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere a), b) e c). NB. Per la descrizione di dettaglio di tali settori rilevanti si rimanda all'allegato alla direttiva UE 1937/2019 reperibile all'indirizzo internet www.normattiva.it.</i>
--	---

1.2 Premessa e scopo

Cura e Riabilitazione intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e da un sistema di Corporate Governance che prevenga la commissione di illeciti, garantendo al contempo un ambiente in cui dipendenti e terzi possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, promuovendo un percorso virtuoso di trasparenza e rispetto di adeguati standard etici.

Per questa ragione Cura e Riabilitazione riconosce l'importanza di avere una procedura specifica che disciplini la segnalazione di comportamenti illeciti.

1.3 Contesto normativo

In Italia, la Legge n. 179/2017 in materia di Whistleblowing introduce l'onere per la Società che sia dotata di un Modello 231 di prevedere, nell'ambito della propria struttura organizzativa, misure intese a favorire l'emersione, grazie alla collaborazione dei dipendenti, di fatti di rilievo penale o comunque a connotazione illecita che si dovessero verificare nel corso dell'attività di impresa.

Inoltre, a livello europeo, la Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito anche "Direttiva Whistleblowing"), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, impone agli Stati membri l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei segnalanti, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali frammentate ed eterogenee, ove esistenti. Fra queste, l'obbligo, per le società con più di 50 dipendenti, di dotarsi di canali di segnalazione adeguati.

La presente Policy ha lo scopo di definire adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni all'interno di Cura e Riabilitazione, in compliance con il quadro normativo delineato e nel rispetto delle norme a tutela della protezione dei dati personali (in particolare, D. Lgs. 196/2003 e Regolamento UE 2016/679).

1.4 Destinatari e funzioni aziendali coinvolte

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di Cura e Riabilitazione, ai membri degli organi sociali e a tutti coloro che, pur essendo esterni, operano direttamente o indirettamente per conto di Cura e Riabilitazione (es. fornitori, partner, ecc.). La stessa viene dunque comunicata a tutti i Destinatari con adeguati mezzi di comunicazione. Nell'ambito del costante impegno della Cooperativa in ottica di compliance, tutti i Destinatari devono essere informati della necessità di prendere visione della presente Policy, impegnandosi a riferire qualsiasi potenziale violazione della Policy.

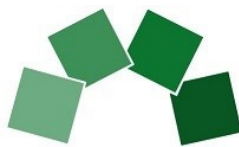
L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha la responsabilità di prendere atto delle segnalazioni ed effettuare le valutazioni preliminari per procedere. Nella gestione delle segnalazioni viene assicurato l'anonimato e la riservatezza di ogni informazione inerente al soggetto segnalante, al fine di garantirlo da potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Cura e Riabilitazione e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza è altresì responsabile dell'attività di reporting verso il Consiglio di Amministrazione.

2. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Devono essere segnalate:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01;



- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello 231 o del Codice Etico di Cura e Riabilitazione;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea.

Le segnalazioni devono:

- essere sufficientemente circostanziate;
- essere fondate su elementi precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- consentire un'adeguata attività di verifica sulla fondatezza della segnalazione, fornendo, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni unitamente all'eventuale documentazione a supporto:
 - ▶ le generalità del Segnalante (nome, cognome, codice fiscale, posizione o funzione svolta), salvo questi ritenga di non procedere con una Segnalazione anonima;
 - ▶ descrizione chiara e completa del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
 - ▶ circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le relative condotte;
 - ▶ soggetti coinvolti, strutture aziendali / unità organizzative coinvolte;
 - ▶ eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
 - ▶ eventuale documentazione che confermi la fondatezza dei fatti segnalati;
 - ▶ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È sanzionato l'invio di:

- segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi, al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata;
- segnalazioni recanti espressioni ingiuriose o che manifestino finalità diffamatorie, calunniose o discriminatorie.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate e aventi ad oggetto potenziali illeciti o irregolarità valutati come gravi.

Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima verranno considerati la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

Non saranno prese in considerazione le **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate** (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, screzi con colleghi e superiori, reclami su erronea applicazione di trattamenti giuridici ed economici a favore del lavoratore).

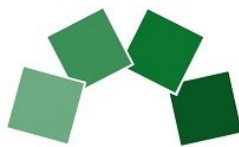
Resta ferma:

- i) l'applicazione delle disposizioni in materia a) di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, b) di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, c) di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché d) di repressione delle condotte antisindacali (art. 28 L. 300/1970 e ss.mm.ii. – Statuto dei Lavoratori), e
- ii) l'applicazione delle disposizioni di procedura penale (pertanto, il Segnalante avrà sempre facoltà, nel caso in cui egli detenga informazioni circa un fatto di reato, di presentare querela all'Autorità penale competente).

3. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Una **Segnalazione** è definita:

a) **Interna**, se diretta alle Società; in tal caso può avvenire tramite uno o più dei **Canali di Segnalazione** (a loro volta distinti in **interni o esterni**, a seconda che siano gestiti dalle Società, oppure da terzi), e/o



b) **Esterna**, se eseguita **all'Autorità competente**, e/o

c) **Divulgazione pubblica** se effettuata in presenza degli specifici presupposti previsti dal Decreto per quest'ultima.

3.1. Canali di Segnalazione Interna

La segnalazione, effettuabile in forma scritta, orale o tramite un incontro diretto, può essere trasmessa tramite:

- Whistleblowing Channel, accessibile tramite il sito <https://curaeriabilitazione.segnalazioni.net/> ;

Le segnalazioni pervenute tramite il Whistleblowing Channel, se il Segnalante lo desidera, possono essere anonime.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione istituzionali sopra indicati deve invitare il segnalante a direzionarla tempestivamente al Whistleblowing Channel, strumento che consente la tutela del segnalante e il corretto trattamento della segnalazione.

In ogni caso, chi riceve la segnalazione al di fuori del Whistleblowing Channel dovrà rispettare i seguenti principi comportamentali:

- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute;
- astenersi dall'intraprendere iniziative e analisi autonome.

3.2. Segnalazione Esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna (ANAC) solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti **condizioni**:

- a) non è stata prevista, nell'ambito del suo Contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria di alcun Canale di Segnalazione Interna, oppure
- b) il Canale di Segnalazione Interna, anche se teoricamente previsto come obbligatorio delle Società, di fatto **non è attivo o, anche se attivato, non è conforme** alle indicazioni normative;
- c) la Segnalazione Interna già effettuata dal Segnalante **non ha avuto alcun Séguito**¹;
- d) il Segnalante ha **fondati motivi di ritenere** che, se effettuasse una Segnalazione Interna, ad essa non sarebbe dato efficace Séguito o la Segnalazione possa determinare il **rischio di ritorsione**;
- e) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

La Segnalazione Esterna è effettuata:

- in forma **scritta** tramite il Canale di Segnalazione attivato da parte dell'ANAC (per maggiori informazioni sui contatti ed istruzioni sull'uso del Canale di Segnalazione Esterna, sul regime di riservatezza applicabile alle Segnalazioni Esterne e sul processo di gestione della Segnalazione Esterna vedasi il sito web <https://www.anticorruzione.it/>), o
- in forma **orale** attraverso i) **linee telefoniche** o ii) **sistemi di messaggistica vocale** o, iii) su richiesta della persona Segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

3.3. Divulgazione Pubblica

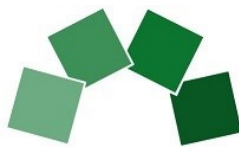
Il Segnalante ha **facoltà** di effettuare una Divulgazione Pubblica della Violazione beneficiando delle Tutele di legge, solo a condizione che ricorrano i seguenti presupposti (i "**Presupposti della Divulgazione Pubblica**"):

- abbia **prima operato la Segnalazione** (interna ed esterna, o direttamente esterna), ma
- ✓ **non sia stata intrapresa un'azione appropriata** in risposta alla Segnalazione entro il termine di 3 mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione, o,
- ✓ **se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante**, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di Segnalazione;

oppure quando

- la persona Segnalante ha **fondati motivi** di ritenere che:
- ✓ la Violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile; o

¹ Nel caso in cui la Segnalazione si sia chiusa con un provvedimento finale negativo, pertanto, non è ammessa la Segnalazione all'ANAC.



- ✓ in caso di Segnalazione Esterna, **sussista il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace Séguito** per via delle circostanze del caso di specie, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia motivo che il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa.

4. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gestore delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01, persona indipendente nominata dal Consiglio di Amministrazione (Avv. Fabio Fistetto).

Qualora la segnalazione riguardasse la condotta dell'Organismo di Vigilanza, la stessa potrà essere inoltrata alla Funzione di Direzione, la quale provvederà a svolgere le attività di accertamento di cui al paragrafo che segue con l'ausilio eventuale di un consulente legale esterno, vincolato all'impegno di riservatezza sulle attività svolte, riferendo gli esiti direttamente al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale.

Rimane ferma la facoltà del Gestore della Segnalazione di coinvolgere ulteriori soggetti nel Séguito della Segnalazione. L'organo competente ad operare la nomina del Gestore della Segnalazione valuta l'opportunità di attribuire allo stesso un budget annuo, utilizzabile per l'esecuzione dell'incarico.

Nel caso in cui il Gestore della Segnalazione coincida con l'Odv che, come tale, già dispone di un budget usabile a fini 231, la suddetta decisione si riferisce all'opportunità di attribuire come sopra un separato budget in relazione a eventuali Violazioni diverse dalle Violazioni 231.

5. ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Appena ricevuta una segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ne verifica preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza, eventualmente con l'ausilio di consulenti esterni vincolati all'impegno di riservatezza sulle attività svolte. L'Odv provvede ad analizzare tempestivamente le informazioni ricevute, dando conferma di ricezione al Segnalante entro 7 giorni dal ricevimento.

Qualora la segnalazione abbia rilevanza ai sensi del Decreto 231/01, l'Odv provvede a protocollare entro 7 giorni dal ricevimento, tramite codice/nome identificativo, la segnalazione, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

L'Organismo di Vigilanza provvede a classificare le segnalazioni in una delle seguenti categorie, entro 30 giorni dal ricevimento:

- Segnalazioni non rilevanti: in tal caso, l'Odv provvede a informare il segnalante e ad archiviare la segnalazione;
- Segnalazione in malafede: l'Odv condivide la segnalazione con il Direttore e/o il superiore gerarchico del Segnalante, al fine di valutare congiuntamente l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;
- Segnalazioni circostanziate: in caso di comportamenti potenzialmente illeciti o in violazione del Modello 231 tali da consentire l'inizio di una indagine, l'Odv dà inizio alla fase di accertamento.

Se la Segnalazione è ritenuta *prima facie ammissibile*, il Gestore della Segnalazione procede con l'attività istruttoria sui fatti oggetto di Segnalazione.

A tale scopo egli, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) verifica se a presidio del rischio della Violazione oggetto della Segnalazione, la Società ha adottato preveie adeguate Procedure;
- b) se lo reputa necessario od opportuno, richiede e riceve ulteriori informazioni, chiarimenti, e/o l'esibizione di atti e documenti al Segnalante – qualora noto – ovvero ad altri soggetti, anche terzi (es. responsabili di funzione o a qualunque altro soggetto interno o esterno), in possesso di informazioni utili per l'istruttoria, in particolare, ragionevolmente concernenti i processi a rischio di Violazione;
- c) con immediata tempestività, il Gestore della Segnalazione riceve da parte dei Responsabili delle rispettive aree funzionali aziendali le informazioni di cui essi vengano a conoscenza che riguardano:



- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria e/o da qualsiasi altra Autorità competente, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per le Violazioni;
- le richieste di Tutela legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori delle Società in caso di avvio di procedimenti giudiziari per le Violazioni;
- i rapporti preparati dai Responsabili di funzione nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto alle Violazioni segnalate;
- le richieste inoltrate dalle persone Segnalate (cioè a cui siano addebitate le Violazioni) in funzione della difesa dei propri diritti asseritamente violati tramite la Segnalazione pervenuta.

L'OdV che svolge la verifica:

- deve assicurare che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza;
- può richiedere al Segnalante eventuali integrazioni o approfondimenti, utilizzando i sistemi di messaggistica messi a disposizione dal Whistleblowing Channel.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione e tenute nell'ambito del gruppo di verifica. Al termine delle verifiche, che di norma avviene entro 90 giorni dalla classificazione della segnalazione come "circostanziata", dovrà essere emessa una relazione che:

- riassume l'iter dell'indagine;
- espone le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornisce raccomandazioni e suggerisce le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- viene indirizzata al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa o al Collegio Sindacale se l'eventuale fattispecie di reato coinvolge uno o più membri del Consiglio di Amministrazione.

6. ESITO DELL'INDAGINE

La fase di accertamento può concludersi con esito negativo o positivo.

6.1. Azioni conseguenti alla Segnalazione

6.1.1. Infondatezza della Segnalazione con Dolo o colpa grave

In tal caso, occorre procedere all'Archiviazione.

Qualora il Gestore della Segnalazione riscontri elementi tali da far emergere, secondo il suo ponderato giudizio, la mala fede o colpa grave della Segnalazione, lo comunica per iscritto:

- al Segnalato; e
- al Responsabile di area funzionale del Segnalante, nonché alla Funzione HR, per la valutazione circa l'applicazione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti del Segnalante.

6.2.2. Segnalazione confermata dalle verifiche effettuate

Nel caso in cui, all'esito degli accertamenti, il Gestore della Segnalazione riscontri che i fatti oggetto di Segnalazione sono **fondati**, comunica l'esito finale dell'istruttoria con modalità tracciabili, per ogni valutazione di rispettiva competenza:

- a) al Consiglio di Amministrazione (o al Collegio Sindacale se l'eventuale fattispecie di reato coinvolge uno o più membri del Consiglio di Amministrazione), al fine di permettere alla Cooperativa di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari, garantendo al Segnalante un riscontro sull'esito della segnalazione;
- b) nel caso di Segnalante esterno, al legale rappresentante pro-tempore dell'organizzazione terza cui lo stesso Segnalante appartiene (o, se si ritiene che lo stesso si trovi in posizione di conflitto di interesse rispetto alla Violazione



segnalata, al Responsabile della diversa area funzionale dell'organizzazione terza che appaia competente a esaminare la comunicazione).

6.2.2. Inosservanza di Procedure interne

Nel caso in cui l'istruttoria svolta a seguito della Segnalazione porti il Gestore della Segnalazione a constatare (i) l'assenza di specifiche Procedure aziendali dirette a garantire contro il rischio di Violazioni o (ii) la mancata adeguata divulgazione interna e/o esterna delle stesse, o (iii) la carenza di formazione interna rispetto alle regole previste dalla Procedura, il Gestore della Segnalazione segnala tali circostanze ai Responsabili funzionali e al Comitato Controllo Rischi della Capogruppo, per gli opportuni rimedi.

6.2.3. Segnalazione confermata dalle verifiche, ma indeterminata in termini di danni subiti o insufficienza delle prove raccolte

In tal caso (*esempi: segnalazioni apparse sui media, frodi cyber, conflitti di interessi e altre circostanze o condotte non agevolmente rilevabili dai controlli interni, ecc.*) occorre procedere a valutare ulteriori attività di investigazioni integrative, con l'indicazione delle competenze professionali necessarie (es. competenze specifiche legali o tecniche sui fatti segnalati o sui processi sottostanti).

Sulla base degli esiti di questi ulteriori accertamenti, qualora i fatti segnalati fossero confermati, si potranno percorrere le azioni di cui al punto 6.2.2.

Diversamente, vanno intraprese ulteriori azioni di tutela legale o di denuncia alle Autorità competenti per le eventuali necessarie indagini.

Se la Segnalazione è relativa a fatti verosimili ma non verificabili si possono percorrere, anche in questo caso, le azioni di cui al punto 6.2.2 precedente.

7. REPORTING

L'Organismo di Vigilanza provvede a informare il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale sullo stato delle segnalazioni ricevute, in occasione dell'emissione delle relazioni periodiche.

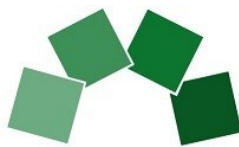
8. TUTELA DEL SEGNALANTE

La Cooperativa garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni, affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente procedura.

L'identità del Segnalante, sia dipendente sia terzo rispetto alla Cooperativa, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione: essa non può infatti essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante, così come qualsiasi altra informazione da cui questa possa essere direttamente o indirettamente dedotta, può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso esplicito del Segnalante;
- ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa del Segnalato; in tal caso il Segnalante è informato prima della divulgazione della propria identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari.

La tutela dell'anonimato del Segnalante opera esclusivamente nei casi di segnalazione effettuata in assenza di malafede o colpa grave, ovvero nelle ipotesi nelle quali il Segnalante abbia ritenuto altamente probabile - in base alle proprie conoscenze - la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In ogni caso, la tutela del Segnalante viene meno



nei casi in cui l'autorità giudiziaria abbia accertato in sede penale una responsabilità per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per reati commessi con la sua segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave, nonché nelle altre ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Infine, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, Cura e Riabilitazione vieta ogni atto di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali comportamenti illeciti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, all'interno del sistema disciplinare, nei confronti di chi violi le misure di tutela del Segnalante; al contempo, Cura e Riabilitazione si impegna ad adottare adeguate misure sanzionatorie nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

9. TUTELA DEL SEGNALATO

La presente Policy ha tra i suoi obiettivi anche la tutela del Segnalato da eventuali abusi degli strumenti di segnalazione messi a disposizione da Cura e Riabilitazione (es. segnalazioni infondate inviate in malafede o con colpa grave).

Ad esempio, la Cooperativa assicura la riservatezza dell'identità del Segnalato per tutta la durata del procedimento di gestione della segnalazione e lo tutela da azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili basate solamente sulla mera presenza di una segnalazione.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

10.1 Responsabilità del Segnalante dipendente

Le tutele indicate al capitolo 8 non devono essere in alcun modo intese come una forma di impunità del Segnalante: Cura e Riabilitazione scoraggia l'utilizzo delle segnalazioni per fini diversi da quelli descritti nella presente Policy.

La presente Policy lascia dunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante dipendente nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente Policy, 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 Policy.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al Segnalante in caso di negligenza:

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

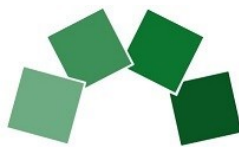
Nello specifico, nel caso in cui al termine del procedimento di accertamento della segnalazione emergano elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale sono tempestivamente informati affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione e l'attuazione di tali provvedimenti.

Contestualmente il Segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del Segnalante.

10.2 Responsabilità del Segnalante terzo

Le sanzioni penali e civili conseguenza degli illeciti e degli abusi di cui al precedente paragrafo si applicano anche a Segnalanti terzi rispetto a Cura e Riabilitazione.



Inoltre, qualsiasi illecito od abuso della presente Policy commesso da parte delle controparti terze con le quali Cura e Riabilitazione intrattiene rapporti contrattuali (quali ad esempio fornitori, consulenti/collaboratori esterni, partner, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

11. ARCHIVIAZIONE

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso segnalazioni non rilevanti) viene conservata in un apposito archivio nel Whistleblowing Channel, il cui accesso è riservato alle sole funzioni autorizzate.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Policy costituisce una parte integrante del Modello 231 di Cura e Riabilitazione. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta pertanto una violazione di detto Modello 231 e comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato ai sensi dello stesso.

13. TUTELA DELLA PRIVACY

L'obiettivo di individuare eventuali comportamenti illeciti commessi da dipendenti o da terzi, nonché di assumere le misure necessarie per contrastare gli effetti di tali comportamenti ed evitare il loro ripetersi, giustifica il trattamento dei dati personali all'interno del sistema di denuncia implementato dalla Cooperativa.

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento (UE) 2016/679 (nel seguito anche "GDPR"), la base giuridica del trattamento dei dati personali risulta quindi costituita dalla previsione di legge di cui all'art. 2 della L. 179/2017, nonché dalla Direttiva Whistleblowing. Tali normative hanno, infatti, introdotto l'obbligo di dotarsi di un sistema di gestione delle segnalazioni in grado di tutelare la riservatezza del Segnalante.

Con riferimento alla sola conservazione dei dati personali successivamente alla chiusura del procedimento di analisi della segnalazione, la base giuridica è rappresentata dal legittimo interesse del Titolare e dei soggetti interessati all'esercizio dei propri diritti, in tutti i casi in cui si renda necessario (es. riapertura di procedimenti giudiziari, richieste di risarcimento danni correlate alla segnalazione).

Ai sensi dell'art. 5 del GDPR i dati trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente, raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, adeguati pertinenti e limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione, esatti e se necessario aggiornati.

Qualora la segnalazione si riveli infondata, i dati del Segnalato non devono essere conservati oltre il termine previsto dalla legge per proporre denuncia o querela (a titolo esemplificativo, in caso di diffamazione è necessario presentare querela entro 3 mesi dal momento in cui si viene a conoscenza dei fatti).

14. FORMAZIONE

Le attività di formazione, comunicazione e informazione i) rappresentano una componente indispensabile per l'efficace attuazione del modello organizzativo Whistleblowing, ii) costituiscono una prova della reale volontà dell'ente di essere parte attiva della prevenzione degli illeciti oggetto del whistleblowing, dall'altro, iii) stimolano la cooperazione delle persone nell'effettiva realizzazione dell'obiettivo di legalità.



Il Responsabile della presente Procedura deve rendere facilmente accessibili all'intera struttura organizzativa - con modalità differenziate in base al ruolo dei fruitori – chiare informazioni in ordine ai presupposti e le procedure di Segnalazione delle Violazioni, le Tutele dei Segnalanti e i limiti delle stesse.

La Funzione HR (Risorse Umane), in accordo con il Responsabile della presente Procedura, redige e periodicamente aggiorna un ***Piano formativo whistleblowing*** costituente parte integrante della presente Appendice.