

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 1 di 10

INDICE

1. PREMESSA
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO
 - 2.1. Normativa europea e internazionale
 - 2.2. Legislazione nazionale
 - 2.3. Normativa sulla protezione dei dati personali
 - 2.4. Normativa salute e sicurezza sul lavoro
3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
 - 4.1. Premessa
 - 4.2. Oggetto delle segnalazioni
 - 4.3. Responsabilità della comunicazione e informazione del presente Regolamento
 - 4.4. Contenuto delle segnalazioni
 - 4.5. Destinatario e modalità della segnalazione
 - 4.6. Riservatezza e divieto di ritorsione
 - 4.7. Verifica della fondatezza delle segnalazioni
 - 4.8. Sanzioni disciplinari a fronte di segnalazioni improprie
7. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Allegato M11.7: MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITA'

01	08/07/2024	Scopo e campo di applicazione		
00	13/12/2023	Prima emissione		
N°	DATA	MOTIVO DELLA REVISIONE	ODV ORIGINATO	DG/DL APPROVATO

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 2 di 10

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Con il decreto legislativo n. 24/2023 è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. direttiva Whistleblowing). L’obiettivo della direttiva è quello di prevedere regole di armonizzazione minima volte a garantire in tutti gli Stati UE una tutela del segnalante (di seguito anche solo “whistleblower”), secondo una duplice prospettiva: quella della tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e quella del rafforzamento della legalità e trasparenza all’interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati. Da questa doppia finalità discendono diritti di protezione per il segnalante - whistleblower (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti privati (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza). Pertanto, il decreto legislativo n. 24/2023 ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente (l.n. 179/2017) racchiudendo in un unico testo normativo – valido sia per il settore pubblico che per il settore privato in determinate condizioni – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violino non solo disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente.

L’applicazione del whistleblowing nel settore privato ha reso necessaria una modifica della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, al fine di introdurre nei modelli di organizzazione, gestione e controllo da esso normati l’obbligo di previsione di uno o più canali che consentano di veicolare segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001) o di violazioni del modello dell’ente, di cui i segnalanti – soggetti in posizione apicale o sottoposti all’altrui direzione – siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. I canali implementati dall’ente devono essere tali da garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

2. RESPONSABILITA', INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L’attribuzione dei compiti, delle responsabilità, delle autorità con la relativa nomina o la delega al personale interno o ad esterni all’impresa per la gestione dei documenti del MOGC 231 e le modalità di informazione e di comunicazione sono definite rispettivamente nella PAS02, nel “Sinottico documenti del sistema integrato qualità e sicurezza”, M04.9, e “Regolamento dell’ODV e gestione dei flussi informativi verso l’ODV”, PAS11.1.

3. INPUT E OUTPUT DEL PROCESSO

INPUT

Contesto organizzativo dell’Impresa
Legislazione nazionale e internazionale

OUTPUT

M11.7.1 MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITA’

4. VALUTAZIONE RISCHI ED OPPORTUNITA' DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La Direzione dell’Impresa, con il supporto delle funzioni competenti interne ed esterne, ha il compito di valutare e pianificare i rischi e le opportunità, in relazione al contesto interno ed esterno in cui opera. Tali rischi e opportunità sono individuati nella matrice “Matrice

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 3 di 10

Analisi rischi ed opportunità”, M03.1 della PAS03. Mentre la metodologia utilizzata al fine di valutare i rischi e le opportunità del contesto in cui opera l'Impresa si utilizza la metodologia della S.W.O.T Analysis, “Analisi del contesto dell'impresa, fattori esterni ed interni”, M01.2, PAS01.

5. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

5.1. Normativa europea e internazionale

Il primo riferimento di livello comunitario viene individuato nella Convenzione Civile sulla Corruzione del Consiglio d'Europa del 4 novembre 1999, nell'ambito della quale si stabilisce la necessità di prevedere una tutela contro “*qualsiasi sanzione ingiustificata nei confronti di dipendenti i quali, in buona fede e sulla base di ragionevoli sospetti, denunciano fatti di corruzione alle persone o autorità responsabili*”.

Altro elemento da tenere in considerazione è rappresentato dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 30 ottobre 2003, che prevede la possibilità di introdurre nell'ordinamento di ciascuno Stato adeguate misure di tutela per coloro i quali segnalino alle autorità competenti eventi concernenti i reati contemplati all'interno della Convenzione stessa. Anche in questo caso, la segnalazione deve avvenire in buona fede e sulla base di “*ragionevoli sospetti*”, che rappresentano criteri fondamentali nell'intera struttura normativa e regolamentare del whistleblowing.

I riferimenti internazionali hanno fornito un framework di riferimento all'interno del quale ogni Stato ha successivamente declinato la propria disciplina nazionale, creando così un quadro abbastanza frammentato ed eterogeneo tra i vari paesi.

Proprio allo scopo di rendere il quadro normativo più omogeneo a livello comunitario, nell'ottobre 2019 è stato emanato uno specifico provvedimento, la Direttiva 2019/1937, riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*”, che rafforza e uniforma le misure di protezione, stabilendo l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati e i soggetti del settore pubblico.

5.2. Legislazione nazionale

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, prevista dalle convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), viene introdotta dall'ordinamento italiano con l'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione), e con il 54 bis 11, nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante “*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*”, la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova disposizione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni. Pertanto, in conformità al comma 2 bis, art. 6, D.Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 4 di 10

segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante. In ogni caso, il presente Regolamento non si limita a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) ex D.Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente all'Impresa. La normativa nota nei paesi anglosassoni con il termine di *"whistleblowing"* è stata di recente innovata da quanto previsto e disposto dal D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019, recante la disciplina del c.d. *"whistleblowing"* (segnalazioni d'illecito).

La norma è in vigore dal **30 marzo 2023** e si riferisce sia a soggetti del "settore pubblico" che a quelli del "settore privato" (l'art. 54-bis D. Lgs. 165/2011 è stato abolito con l'art. 23 del D.Lgs 24/2023).

La segnalazione *"whistleblowing"*, volta a incentivare le segnalazioni, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Con l'espressione *"whistleblower"* indica il dipendente (o collaboratori e soggetti esterni all'organizzazione) di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

L'espressione *"whistleblowing policy"* denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

5.3. Normativa sulla protezione dei dati personali

Uno dei temi di maggiore impatto relativi alla disciplina del whistleblowing riguarda senza dubbio la gestione e la protezione dei dati personali, da analizzare alla luce del Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR), che ha abrogato e sostituito la previgente Direttiva 95/46/CE.

Il documento si focalizza soprattutto su alcuni elementi ritenuti fondamentali nell'ambito della disciplina sulla protezione dei dati personali:

- diritti dei soggetti coinvolti, con particolare riguardo al "segnalato";
- necessità di fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali ai soggetti coinvolti;
- tempi e modalità di conservazione delle informazioni, soprattutto in relazione al trattamento effettuato tramite strumenti informativi;
- misure tecniche e organizzative per ridurre i rischi durante il trattamento, secondo un'indicazione del Garante Privacy.

Ancorché non esplicitamente prevista da parte del Garante Privacy, in relazione alla tutela dei dati nelle procedure di whistleblowing potrebbe essere opportuno effettuare comunque la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati prevista dall'art. 35 del GDPR, in base al quale, laddove una determinata procedura presenti un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, prevedendo l'uso di nuove tecnologie (considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento), *"il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Una singola valutazione può esaminare un insieme di trattamenti simili che presentano rischi elevati analoghi"*.

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 5 di 10

Tali fattori, unitamente al Codice della privacy così come modificato dal D.Lgs. 101/2018, sono stati analizzati in un recente provvedimento nell'ambito del quale, pur esprimendosi favorevolmente rispetto alle Linee Guida ANAC, il Garante per la Protezione dei Dati Personali si incarica di precisare alcune fattispecie:

- al soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, non è preclusa in termini assoluti la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR; l'art. 2-undecies del Codice Privacy, infatti, stabilisce al comma 3, in relazione alle specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato dallo stesso previste al comma 1 proprio con riferimento all'istituto del whistleblowing, che in tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice stesso. Sarà il Garante medesimo a effettuare un bilanciamento tra il diritto invocato dal segnalato e la necessità di riservatezza dei dati identificativi del segnalante;
- la procedura di whistleblowing deve rispettare il principio di minimizzazione contenuto nell'art. 5 del GDPR e, per esempio, evitare la proliferazione di comunicazioni al segnalante per informarlo dell'avanzamento dell'istruttoria;
- nell'ambito della procedura di whistleblowing devono essere previsti presidi organizzativi e/o tecnici che consentano al solo RPCT di associare la segnalazione all'identità del segnalante.

5.4. Normativa salute e sicurezza sul lavoro

Altro ambito di applicazione della disciplina relativa al whistleblowing riguarda la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le attività di prevenzione da attuare sui luoghi di lavoro. A tale proposito, l'art. 18 del D.Lgs. 81/2018 prevede in capo al Datore di lavoro numerosi obblighi da rispettare e prescrizioni da ottemperare, tra i quali:

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 del Decreto;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

La norma, tuttavia, pone alcuni obblighi anche in capo ai lavoratori, in un'ottica di coinvolgimento della forza lavoro e di condivisione di oneri e responsabilità rispetto al datore e a eventuali preposti. In particolare, l'art. 20, al comma 2, lett. e), stabilisce l'obbligo di *“segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi [...], nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza,*

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 6 di 10

nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

6. MODALITA' OPERATIVE DI GESTIONE

6.1 Gestione delle segnalazioni

I Destinatari della presente Policy sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo all'Impresa, operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero.

ESPONENTI AZIENDALI: il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, l'Amministratore delegato, i Direttori generali, i componenti degli altri organi sociali della SOCIETÀ eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del DECRETO, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Impresa o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

DIPENDENTI: i soggetti che intrattengono con l'Impresa un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con l'Impresa: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un ESPONENTE AZIENDALE pur non essendo DIPENDENTI;

Per le segnalazioni da parte di COLLABORATORI e di altri soggetti terzi (agenti, fornitori, consulenti e partners contrattuali), dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei contratti con l'Impresa.

6.2. Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al CODICE ETICO, al MODELLO 231 e alle procedure interne dell'Impresa, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di COSMOS S.r.l..

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del MODELLO, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Impresa;

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 7 di 10

- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Impresa;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Impresa.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

6.3. Responsabilità della comunicazione e informazione del presente Regolamento

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della società. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA dell'Impresa (Organismo ODV) e con i responsabili di altre funzioni aziendali, in particolare si prevede un coordinamento con la funzione del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Per i COLLABORATORI è prevista analogia informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, o mediante comunicazione sui siti aziendali dell'allegato M11.7.1 MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ.

6.4. Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente (vedi infra; sub. par. 8) a riscontro di quanto oggetto di segnalazione. Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. La segnalazione deve contenere:

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

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 8 di 10

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6.5. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'ORGANISMO di VIGILANZA di COSMOS S.r.l.. In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, l'Impresa istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante.

La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza;
- posta ordinaria, inviando il presente modulo (stampato fronte/retro) a COSMOS S.r.l., Via Interrato Acqua Morta n. 72 – 37129 Verona, alla cortese attenzione dell'Ufficio Amministrazione;
- a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", nella cassetta della posta presso la sede di COSMOS S.r.l..

6.6. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito dell'ORGANISMO DI VIGILANZA garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MODELLO 231 dell'Impresa.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'ORGANISMO DI VIGILANZA a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura dell'ORGANISMO DI VIGILANZA. La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti. Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

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

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 9 di 10

iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'ORGANISMO DI VIGILANZA, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'ODV. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ORGANISMO DI VIGILANZA che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. Resta inteso che l'Impresa potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

6.7. Verifica della fondatezza delle segnalazioni

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ORGANISMO DI VIGILANZA, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti. L'ORGANISMO DI VIGILANZA svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'ODV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante. Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'ORGANISMO DI VIGILANZA può richiedere alla funzione Direzione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'ORGANISMO DI VIGILANZA redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani

	PROTOCOLLO AZIENDALE STANDARD	PAS11.1
	WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. 01 Data 08/07/2024
	REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI REATI, ILLECITI E IRREGOLARITÀ	PAG 10 di 10

d'intervento e l'adozione di azioni a tutela dell'Impresa. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dall'A.D. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso. Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'ORGANISMO DI VIGILANZA, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

6.8. Sanzioni disciplinari a fronte di segnalazioni improprie

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente POLICY. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

7. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Le informazioni documentate sono mantenute e conservate in accordo alla PAS04, M04.9.

Letto, condiviso e approvato dall'Organismo di Vigilanza in carica.

Verona, 27 febbraio 2024

L'Organismo di Vigilanza di COSMOS S.r.l.

Il Presidente dell'ODV

Ing. Franco Lodovico Eridani

Datore di Lavoro di COSMOS S.r.l.

Ing. Michele Moschen

MODALITÀ DI TRASMISSIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il modulo di segnalazione deve essere trasmesso ad uno dei seguenti recapiti:

- posta elettronica, inviando all'indirizzo franco.eridani@gmail.com avente in oggetto *Inoltro segnalazione*;
- posta ordinaria, inviando il presente modulo (stampato fronte/retro) a COSMOS S.r.l., Via Interrato Acqua Morta n. 72 – 37129 Verona alla cortese attenzione dell'Ufficio Amministrazione;
- posta interna, tramite deposito fisico delle segnalazioni in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", nella cassetta della posta presso COSMOS S.r.l..

È da tener presente che, in base a quanto previsto nella procedura aziendale M11.7.1

"Whistleblowing Policy", nel caso in cui non venga prestato il consenso, il diritto alla riservatezza potrebbe venir meno qualora sussistano, contestualmente, le seguenti condizioni:

- il procedimento disciplinare promosso nei confronti del segnalato si fondi unicamente sulla segnalazione;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa del segnalato nell'ambito del procedimento disciplinare.

Le risposte saranno fornite nella forma che segue e archiviate come documentazione disponibile per consultazione interna da parte delle funzioni preposte (es. Organismo di Vigilanza e organi di controllo incaricati). Queste saranno altresì inoltrate alle parti interessate che hanno acconsentito ad essere ricontattate.

In caso di mancata risposta la parte interessata potrà rivolgersi al seguente recapito:

- COSMOS S.r.l., Via Interrato Acqua Morta n. 72 – 37129 Verona.

***** Spazio riservato a COSMOS S.R.L.*****

N° DI SEGNALAZIONE: _____/_____

MODALITÀ DI RICEVIMENTO

- POSTA ELETTRONICA POSTA ORDINARIA CASSETTA POSTA

PERTINENZA DELLA SEGNALAZIONE

- È PERTINENTE
 NON È PERTINENTE (esame concluso)

ESAME DELLA SEGNALAZIONE

Istruttoria documentale/Acquisizione informazioni:

Approfondimenti da svolgere:

Azioni/rimedi posti in essere:

Conclusioni:

DATA TRASMISSIONE DELLA RISPOSTA: ____/____/____

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA RISPOSTA

- POSTA ELETTRONICA
 POSTA ORDINARIA
 CASSETTA POSTA DELL'IMPRESA

Data ____/____/____

COSMOS S.R.L.
