

Organizzazione

## CONSORZIO DI SVILUPPO ECONOMICO DEL FRIULI

Via Cussignacco n. 5

33100 UDINE

e-mail: [info@cofef.fvg.it](mailto:info@cofef.fvg.it)

pec: [cofef@pec.cofef.fvg.it](mailto:cofef@pec.cofef.fvg.it)

## Procedura di Controllo Interno – Sistema 231

ai sensi del D.Lgs.n.231 del 8 giugno 2001 e s.m.i.

### Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	Xx/xx/xxxx	Da rivedere	Lorenzo Cudini

**Indice generale della sezione**
**Procedura di Controllo Interno Sistema 231 – P-INT-24 – “Segnalazioni all’OdV-Whistleblowing”**

<b>1</b>	Scopo
<b>2</b>	Campo di applicazione
<b>3</b>	Responsabilità
<b>4</b>	Indicazioni comportamentali
4.1	Modalità di segnalazione
4.2	Requisiti
4.3	Anonimato
4.4	Responsabilità e diffusione
4.5	Oggetto della segnalazione
4.6	Garanzia di anonimato e protezione
4.7	Archiviazione della documentazione
<b>5</b>	Misure di protezione del segnalante
5.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante
5.2	Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto
5.3	Divieto di ritorsione o discriminazione
5.4	Modalità di segnalazione e destinatari
5.5	Contenuto delle segnalazioni
<b>6</b>	Diffusione e recepimento
<b>7</b>	Archiviazione e conservazione
<b>8</b>	Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV
<b>9</b>	Documenti e files correlati

**1 Scopo**

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni – anche in forma anonima – relative alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'OdV.

L'introduzione del c.d. **Whistleblowing** ha segnato una svolta decisiva per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.Lgs.n.231/01, in merito alla responsabilità amministrativa degli Enti. Sono state introdotte specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

In tale ottica si vuole anche tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e favorire lo sviluppo di una “coscienza sociale” all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

**Sistema di gestione***Modello di organizzazione**Codice etico**Analisi dei rischi***Procedure****Modulistica**

## Segnalazioni all'OdV- Whistleblowing

**P-INT-24**

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici del Consorzio, dei superiori gerarchici, etc.
- L'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

## 2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra

La segnalazione riguarda violazioni del MOG e comunque condotte che possono integrare uno dei reati presupposto o un qualsivoglia illecito all'interno del Consorzio, di cui il personale sopra indicato sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal destinatario delle stesse in base alle disposizioni di legge, del Codice Etico del Consorzio e del MOG

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

### 3 Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate all'organismo di Vigilanza in quanto destinatario delle segnalazioni che si può avvalere di altre funzioni per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato **All-30 "Whistleblowing -Registro delle segnalazioni"**
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet)
- Suggestire l'adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione **All-29 "Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni"**
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al CdA

### 4 Indicazioni comportamentali

#### 4.1 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere comunicate all'OdV o tramite comunicazione diretta

- La segnalazione può essere inviata via e-mail (all'indirizzo **odv@cosef.fvg.it**) o in qualsiasi altra forma o tramite il modello **All-29 "Whistleblowing -Segnalazione delle violazioni"**

#### 4.2 Requisiti

L'Organo di Vigilanza quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla privacy richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D.Lgs.n.231/01 e s.m.i.

#### **4.3 Anonimato**

Sebbene l'OdV in conformità al Codice Etico ritenga preferibili le informazioni trasmesse non in forma anonima sono tuttavia ammesse anche segnalazioni anonime.

In tal caso l'OdV procede in modo preliminare a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; vengono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengono fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio

#### **4.4 Responsabilità e diffusione**

La presente procedura è da intendersi parte integrante del modello e dunque è approvata dal Consiglio di Amministrazione che su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

#### **4.5 Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione è la condotta integrante uno dei reati previsti dal D.Lgs.n.231/01, ovvero altri illeciti o comunque la violazione dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori e delle regole comportamentali del Codice Etico del Consorzio.

#### **4.6 Garanzia di anonimato e protezione**

I soggetti segnalanti, la cui identità non è mai divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione.

L'OdV garantisce infatti l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti aziendali

#### **4.7 Archiviazione della documentazione**

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni

## Segnalazioni all'OdV- Whistleblowing

P-INT-24

istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'OdV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

## 5 Misure di protezione del segnalante

### 5.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità)
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del MOG

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## 5.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs.n.231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

## 5.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- Le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.)

Il Consorzio non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, il Consorzio deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti dello stesso Consorzio.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione riferisce i fatti al DG che valuta:

- L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
- La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

#### **5.4 Modalità di segnalazione e destinatari**

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le persone che lavorano, a qualsiasi titolo:

- Il modulo per la segnalazione, ALL-29 "Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni"
- Le istruzioni per la segnalazione, ALL-31 "Whistleblowing – Istruzioni per segnalazione atti corruttivi"
- L'informativa per la privacy [SGP]

Modulo, istruzioni e informativa sono resi disponibili, aggiornati e trasmessi, dall'incaricato della Direzione, a tutti i dipendenti dell'Organizzazione

La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile sul server in comune nella cartella Modello Organizzativo 231.

Il Consorzio ha individuato l'OdV quale naturale destinatario delle segnalazioni, istituendo due canali alternativi di segnalazione, tutti protetti da assoluta riservatezza, costituiti da:

1. indirizzo di posta elettronica dell'OdV ([odv@cofef.fvg.it](mailto:odv@cofef.fvg.it));
2. indirizzo di posta tradizionale del Presidente dell'OdV avv. Lorenzo Cudini (Via Crispi n. 47 – 33100 Udine).

Il personale dipendente ha facoltà di informare, mediante apposite segnalazioni, l'OdV delle possibili violazioni e/o dei comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Modello Organizzativo, utilizzando i due canali di comunicazione sopra riportati.

Le segnalazioni avverranno come di seguito:

- se un esponente consortile desidera effettuare una segnalazione, oltre ai canali poco sopra indicati, può riferire anche al suo diretto superiore, il quale sarà tenuto ad inoltrare la segnalazione all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e la necessità di procedere ad un'indagine interna in relazione alle stesse;
- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano irrilevanti o non circostanziate;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e l'OdV garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza del segnalante;
- i terzi, i collaboratori e i fornitori potranno fare segnalazioni direttamente all'OdV.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni

disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il monitoraggio sulla funzionalità dei canali di comunicazione è garantito dal responsabile informatico

### 5.5 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 6 Diffusione e recepimento

La presente procedura ha la massima diffusione possibile e viene resa reperibile dal Direttore, il quale si adopera per garantire:

- La trasmissione del modulo di segnalazione e l'informativa relativa al trattamento dei dati personali
- La conoscenza da parte dei neoassunti della presente procedura e, più in generale, del Modello Organizzativo e Gestionale del Consorzio (mediante il MOD-09-01 Ricevuta di consegna Modello 231 e Codice etico)

## 7 Archiviazione e conservazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l'ODV aggiorna il documento **ALL-30" Whistleblowing- Registro delle segnalazioni"** assicurando la conservazione e l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

A tal proposito l'accesso a tali documenti è segregato e garantito dall'ODV stesso.

I dati personali raccolti nell'ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento.

## 8 Indicazioni e flussi informativi verso l'OdV

Il responsabile del processo di segnalazione di sospetti deve comunicare, per quanto di competenza, quanto segue:

Codice	Descrizione
Informazione 24.1	Elenco segnalazioni circostanziate di condotte illecite
Informazione 24.2	Elenco di segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione
Informazione 24.3	Numero di non conformità rilevate nel processo

## 9 Documenti e files correlati

Codice identificativo	Sezione	Descrizione
<b>ALL-29</b>	Modelli	<b>Whistleblowing - Segnalazione delle violazioni</b>
<b>ALL-30</b>	Modelli	<b>Whistleblowing - Registro segnalazione delle violazioni</b>
<b>MOD-09-01</b>	Modelli	<b>Ricevuta di consegna Modello 231 e Codice etico</b>