PROCEDURA PER LA DENUNCIA DI IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)

1. Scopo e finalità

Nel marzo 2023 è stato emanato il Decreto Legislativo DL n. 24/2023 che tutela le persone che denunciano delle irregolarità (whistleblowing), di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro. Le irregolarità possono riguardare violazioni di norme italiane e violazione di norme europee. In accordo con quanto stabilito dai valori del Codice Etico, la **Fondazione Arché** intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da condotte corrette e responsabili.

La Fondazione si impegna a condurre le proprie attività secondo le previsioni di legge e seguendo rigorosi standard etici e morali. Obiettivi di questa procedura sono:

- offrire la possibilità a dipendenti, collaboratori e fornitori/partner (whistleblower) di presentare segnalazioni in merito ad accadimenti di particolare gravità e delicatezza;
- assicurarsi che tali segnalazioni vengano trattate in maniera seria e appropriata, al fine di prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli;
- assicurarsi che ogni persona, che presenti in buona fede le proprie segnalazioni, sia protetta contro ritorsioni o rappresaglie.

2. Canale di segnalazione

L'Organismo di Vigilanza è per la nostra Fondazione il soggetto a cui inviare le segnalazioni, a mezzo di piattaforma online dedicata https://arche.nodeits.it

3. Segnalanti

Possono inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza:

- i lavoratori subordinati;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza della Fondazione, anche con incarichi che non comportano compensi;
- altri soggetti che prestano la propria attività presso la Fondazione, con altre forme di rapporto di lavoro:
    - i lavoratori autonomi;
    - i liberi professionisti e i consulenti;
    - i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

Per tutti i soggetti elencati, la tutela rispetto alle possibili ritorsioni, si applica anche durante il periodo di prova e sia prima che dopo la costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Fondazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

Le segnalazioni rilevano comportamenti non corretti, commissioni di reato, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare l'azienda e che potrebbero ripercuotersi sul funzionamento e la performance delle attività della stessa.

In particolare, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse della Fondazione, che facciano riferimento alle norme nazionale ed alle norme europee, come **attività illecite e azioni penalmente rilevanti.**

a) situazioni di **conflitto d'interesse**;
b) **frodi finanziarie** (ad esempio manipolazioni contabili, azioni non in linea con le procedure di controllo interne, appropriazione indebita di beni aziendali o dichiarazioni fraudolente);
c) **abuso d'ufficio o corruzione** (ad esempio conflitto d'interessi, corruzione, sponsorizzazioni e donazioni, regali o pagamenti volti ad ottenere facilitazioni di varia natura);

d) violazione delle leggi in materia di **concorrenza** (per esempio fissazione dei prezzi, scambio di informazioni price sensitive, collusione);
e) attività che possano arrecare grave pregiudizio **all'ambiente** (ad esempio gestione scorretta dello smaltimento di rifiuti urbani e speciali);
f) attività che possono arrecare grave pregiudizio **alla salute e sicurezza delle persone** (rischio di infortuni; molestie e mobbing; discriminazioni di genere, per l'età, per le culture, razzismo e xenofobia);
g) attività che, violando, leggi, accordi o regolamenti di varia natura, costituiscano una **condotta gravemente scorretta** (ad esempio pratiche discriminatorie, sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti umani);
h) azioni od omissioni suscettibili di **arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti** o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
i) **azioni rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01** (ad esempio corruzione e concussione, riciclaggio, frodi informatiche, falsi contabili, delitti ambientali, reati contro la sicurezza sul lavoro, reati contro la personalità individuale ecc.
j) **azioni contro la parità di genere,** ad esempio molestie, discriminazioni, attacchi personali, assunzione di stereotipi riguardanti il genere, la religione, la cultura e l'appartenenza etnica.

5. Modalità delle segnalazioni

Le segnalazioni devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, salvo quanto indicato nella successiva clausola 'Riservatezza';
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta inteso che le questioni riguardanti le condizioni e l'ambiente di lavoro – quali, a titolo esemplificativo, conflitti fra colleghi e manager, sanzioni disciplinari, adeguato e corretto pagamento degli stipendi – di norma, dovranno essere risolte con i Responsabili della Fondazione, salvo che la questione non sia particolarmente grave ai sensi di quanto riportato all'art. 4 che precede.

6. Riservatezza

Tutte le comunicazioni saranno tenute riservate e non comunicate a terzi, ad eccezione dei casi in cui, a fronte di disposizioni di legge, l'anonimato non possa essere mantenuto: a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in casi di indagini penali, tributarie o amministrative. Domande di approfondimento o conseguenti indagini supplementari non potranno avvenire senza che sia comunicata la propria identità.
Le questioni e le segnalazioni presentate in base alla presenti policy saranno trattate dalla Fondazione in maniera confidenziale, ad eccezione di quanto necessario per condurre indagini accurate. L'identità dell'autore della denuncia sarà mantenuta, in ogni caso, riservata.

7. Garanzia di non discriminazione o ritorsione

Nei confronti di colui che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La Fondazione garantisce quanto sopra. Qualora un soggetto si senta vittima di ritorsioni, a seguito della presentazione della denuncia o della partecipazione ad un'indagine, si deve rivolgere immediatamente all'Organismo di Vigilanza. Anche tali segnalazioni saranno accertate in maniera confidenziale.

8. Ricezione e conservazione delle segnalazioni e relative indagini

Reclami e segnalazioni saranno presentate all'Organismo di Vigilanza. Qualora possibile, reclami o segnalazioni potranno essere risolti senza ricorrere a indagini.

L'Organismo di Vigilanza potrà, a sua totale discrezione, consultarsi con il Presidente, il Consigliere Delegato e con qualsiasi membro del CdA, nonché coinvolgere auditor esterni, consulenti legali che contribuiscano alle indagini e all'analisi dei relativi risultati.

L'Organismo di Vigilanza potrà decidere di presentare, preventivamente, la relazione di indagine al Presidente, al Consigliere Delegato o al CdA, in relazione alla gravità, ai soggetti coinvolti e alla rilevanza della violazione.

Le decisioni circa sanzioni o ogni altro intervento rispetto alle situazioni di irregolarità segnalate, compresa l'eventuale denuncia alle autorità di polizia, sono di competenza dei responsabili generali della Cooperativa.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, la piattaforma web attribuirà un numero identificativo progressivo che ne consentirà la sua identificazione univoca.

La piattaforma web forma al suo interno un ***Registro delle Segnalazioni*** contenente i seguenti campi (che verranno aggiornati periodicamente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- id/protocollo identificativo;
- data di ricezione;
- esito della fase di valutazione dell'ammissibilità della segnalazione;
- esito della fase di valutazione della fondatezza della segnalazione;
- condivisione delle risultanze;
- conclusioni.

8.1. Valutazione dell'ammissibilità della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione l'Organismo di Vigilanza ha a disposizione **7 giorni** per valutarne l'ammissibilità, sulla base dei seguenti requisiti:

- che il segnalante è persona legittimata a presentare la segnalazione;
- che vi è un interesse che riguarda l'integrità della Fondazione;
- che la condotta segnalata rappresenta effettivamente un illecito per le fattispecie indicate al paragrafo 4.

Non rientrano nella procedura, e quando pervengono devono essere dichiarate non ammissibili, le segnalazioni che riguardano:

- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- indiscrezioni, meri sospetti o voci di corridoio;
- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, oppure i propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori, quindi come:
    - rimostranze personali del segnalante;
    - rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
    - rivendicazioni attinenti rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi.

Sono, quindi, escluse ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della cooperativa.

8.2 Valutazione della fondatezza della segnalazione.
Dichiarata ed annotata nel ***Registro*** citato l'ammissibilità della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza avvia una attività di verifica ed analisi al fine di valutarne la fondatezza, 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 sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele.
L'attività dell'Organismo di Vigilanza non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria l'Organismo di Vigilanza può richiedere ulteriori informazioni al segnalante, può acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, può avvalersi del supporto di altre funzioni della Fondazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.
Se la segnalazione non risulta fondata, l'Organismo di Vigilanza procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al segnalante.
Se la segnalazione risulta fondata l'Organismo di Vigilanza trasmette una relazione di risultanze istruttorie agli organi preposti interni o all'autorità esterna, in relazione ai profili di illeceità riscontrati, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del segnalante e del segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre al segnalante. Resta implicito che in capo ai preposti interni cui è riservato il compito di verificare l'effettività della segnalazione vige lo stesso obbligo di riservatezza esistente per l'Organismo di Vigilanza.
Per gli organi preposti interni, **il termine per la definizione di questa fase è di 90 giorni**, che decorrono dalla data di ricezione della documentazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, fermo restando che, laddove si renda necessario, il CdA può autorizzare l'organo preposto a estendere i predetti termini, fornendo adeguata motivazione.

9. Provvedimenti correttivi
Qualora, a seguito di un'indagine, emergano violazioni di quanto riportato all'art. 3 della presente policy, saranno adottati, a cura dei responsabili generali della Fondazione, adeguati provvedimenti correttivi.

10. Conservazione della documentazione
L'Organismo di Vigilanza potrà conservare una copia di tutti i reclami o segnalazioni, relazioni di indagine e tutta la relativa documentazione.

11. Responsabilità del segnalante (whistleblower)
Oltre ad eventuali azioni disciplinari, la presente policy 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 del Codice Civile. Per questi reati i segnalanti, se commessi con dolo o grave colpa, possono incorrere in multe da 500 a 2.500 €.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, 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 procedura.

12. Trattamento dei dati personali
Si precisa, inoltre, che i dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione saranno trattati in conformità con la quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e dal D.Lgs 196/2003.
I dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità del trattamento, i dati personali saranno conservati per cinque anni e successivamente cancellati o anonimizzati. L'informativa completa è visibile al momento del modulo di segnalazione.

17 Dicembre 2023