



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La Cooperativa di Cortina si è dotata di un sistema interno di segnalazione in conformità a quanto prescritto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione.

Oggetto della segnalazione

In particolare, in conformità con quanto previsto dal Decreto, possono essere oggetto di segnalazione da parte dei dipendenti e di soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti con la Società (in via esemplificativa: consulenti, fornitori di beni e servizi, agenti, appaltatori, partner commerciali, azionisti, tirocinanti, volontari) azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti: comportamenti che configurano reati, come appropriazione indebita, frode, corruzione, molestie sessuali o violenza morale.
- attuate in violazione del Codice di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare: comportamenti che violano le norme interne dell'azienda, come il mobbing (pratiche di emarginazione o denigrazione di un dipendente), il bossing (azioni intimidatorie da parte di superiori), o la violazione di standard etici o professionali.
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza o ad un ente pubblico: atti che potrebbero compromettere il patrimonio economico dell'azienda, come furti, utilizzo improprio delle risorse aziendali, o falsificazione di documenti contabili.
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente: comportamenti rischiosi per la sicurezza o salute sul lavoro, come il mancato rispetto delle norme di sicurezza, la negligenza nella gestione di sostanze pericolose, o l'inosservanza di procedure che salvaguardano l'ambiente.
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti e/o ai dipendenti e/o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda: comportamenti che possano danneggiare terzi, inclusi episodi di violenza morale, intimidazioni, discriminazioni, molestie fisiche o verbali, nonché qualsiasi azione lesiva dei diritti di utenti o dipendenti.



Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro col superiore gerarchico o con le colleghe e i colleghi.

Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione può essere indirizzata al Responsabile incaricato alla vigilanza e controllo delle segnalazioni.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:



- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica gianluca.santi@gmail.com, Responsabile incaricato alla vigilanza e controllo che ne garantirà la riservatezza;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione individuabile nel Responsabile incaricato alla vigilanza e controllo Avv. Gianluca Santi;
- d) mediante il canale web dedicato al seguente indirizzo www.coopcortina.com

Attività di verifica e fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile incaricato, già sopracitato Avvocato Gianluca Santi, che vi 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 sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile incaricato può avvalersi del supporto e della collaborazione del all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il Responsabile incaricato, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari.

Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile designato assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.



Tutela del Whistleblower

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante non può 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile incaricato che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

Responsabilità del Whistleblower

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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.

Cortina, 17 dicembre 2023

La Cooperativa di Cortina Soc. Coop.