

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**



Allegato n. 6

Regolamento Whistleblowing

Indice

1	OGGETTO E FINALITÀ	3
1.1	FINALITÀ	3
1.2	COSA È UNA SEGNALAZIONE	3
1.3	TIPOLOGIE DI SEGNLAZIONE	
1.4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
2	DESTINATARI	6
2.1	I SOGGETTI SEGNALANTI	6
2.2	I SOGGETTI SEGNALATI	6
3	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
4	CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	7
4.1	CONTENUTI MINIMI	7
4.2	MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	7
5	VALUTAZIONI E INDAGINI DELL'ODV	9
6	PRINCIPI GENERALI E TUTELE	10
6.1	PRINCIPIO DI NON-ESCLUSIONE	10
6.2	TUTELA DEL SEGNALANTE	10
6.3	TUTELA DEL SEGNALATO	10
6.4	SANZIONI	10
6.5	CONFIDENZIALITÀ E RISERVATEZZA	11
6.6	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
6.7	REPORTING VERSO IL VERTICE	12

1 OGGETTO E FINALITÀ

1.1 FINALITÀ

La finalità del Whistleblowing è quello di consentire a **L'INTERNAZIONALE Soc. Coop.** (di seguito "**L'INTERNAZIONALE** " o la "**Società**") di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'azionariato da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della cooperativa, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il Whistleblowing costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Soggetti Segnalanti possono comunicare a specifici individui e all'Organismo di Vigilanza, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare (ivi compresa anche una violazione del Modello 231), commessa da soggetti appartenenti o collegati a **L'INTERNAZIONALE** (dipendenti, ma anche fornitori, intermediari e più in generale coloro che intrattengono rapporti con **L'INTERNAZIONALE**).

Il presente documento pertanto in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circostringe il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, ivi inclusa la tutela del Segnalante e del Segnalato.

1.2 COSA È UNA SEGNALAZIONE

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, e di supportare l'effettiva applicazione e l'operatività del Codice Etico, del Modello Organizzativo ex. D.lgs. 231/2001 (in seguito anche Modello 231) e delle altre procedure aziendali, **L'INTERNAZIONALE** prevede la possibilità, per la Società stessa e le sue controllate, di effettuare delle comunicazioni (di seguito anche "Segnalazioni" o "Whistleblowing"), relative a:

- episodi noti dei quali si è venuti a conoscenza, e di cui si dispone di dettagli relativi a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione;
- eventi documentati di mancato rispetto delle procedure, del Modello 231 o del Codice Etico o condotte riconducibili a possibili commissioni di reati di cui agli articoli del d.lgs. 231/2001;
- episodi sufficientemente circostanziati, anche se non da tutti gli elementi di dettaglio, che possano fare ipotizzare una "cattiva amministrazione" e/o relativi a fenomeni che possono comportare rischi per l'azienda.

1.3 TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONE

Ai fini della presente Regolamento si possono distinguere le seguenti tipologie di segnalazione:

- **segnalazione anonima:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né sono individuabili in maniera univoca;
- **segnalazioni in malafede:** segnalazione priva di fondamento fatta allo scopo di arrecare danno ingiusto alla persona e/o alla società segnalata;
- **segnalazione generica:** segnalazione di contenuto talmente generico da non consentire alcuna verifica in merito alla stessa;
- **segnalazione relativa a fatti già noti:** segnalazione il cui contenuto è relativo a fatti già noti in azienda e per le quali sono state già intraprese le azioni valutative previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento;
- **segnalazione relativa a fatti rilevanti:**
 - che riguardano i membri degli organi sociali de **L'INTERNAZIONALE** e/o dei suoi organi di gestione e controllo;
 - per le quali sia stimabile un impatto quantitativamente e qualitativamente significativo;
 - che possa comportare un impatto significativo sul Sistema di Controlli Interno e di Gestione dei Rischi.

1.4 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- sprechi
- nepotismo
- demansionamenti
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali
- assunzioni non trasparenti
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali
- false dichiarazioni
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro
- furto di beni di proprietà della cooperativa
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Cooperativa
- falsificazione o alterazione di documenti
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende

- falsificazione di note spese (es. rimborsi “gonfiati” o per false trasferte)
- falsificazione delle presenze a lavoro
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni appartenenti a terzi (es. competitor)
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
- irregolarità in materia di Antiriciclaggio
- violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta
- frodi informatiche
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica del settore di business de **L'INTERNAZIONALE** .

Le segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci. Non è tuttavia necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi benché sia necessario che:

- la Segnalazione contenga elementi circostanziati di condotte illecite tali di far ritenere all'Organismo di Vigilanza, che dovrà effettuare le dovute verifiche, altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;
- il segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, in ragione delle funzioni svolte, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose
- l'inoltro di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose
- l'inoltro di Segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Soggetto Segnalato
- l'inoltro di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto Segnalato
- segnalazioni in violazione della legge

L'INTERNAZIONALE garantisce l'immunità per il whistleblower quando lo stesso abbia riferito di fatti corruttivi “in buona fede”.

Più in particolare **L'INTERNAZIONALE** ai sensi della L. 179/2017 non è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sua tutela contro condotte ritorsive aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado:

- la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di condotte illecite
- la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di Segnalazioni in cui siano contenuti giudizi offensivi, ingiurie o che abbiano natura diffamatoria o calunniosa, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di legge.

La riservatezza dell'identità del segnalante non è garantita, inoltre quando si tratti di assicurare la piena collaborazione all'Autorità Giudiziaria e alla Polizia Giudiziaria.

Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a

carico del Segnalante.

2 DESTINATARI

Il presente documento si applica a **L'INTERNAZIONALE** ed a tutte le altre società da questa controllate.

In particolare:

- il perimetro delle segnalazioni può riguardare fatti illeciti o di *maladministration* che si siano eventualmente verificati nell'attività operativa della Società.
- le segnalazioni possono essere effettuate, utilizzando gli appositi canali descritti nel successivo paragrafo 4 ovvero da terzi che intrattengono rapporti con tali Società
- le segnalazioni sono raccolte dall'Organismo di Vigilanza de **L'INTERNAZIONALE**

I destinatari del presente regolamento sono i seguenti:

2.1 I SOGGETTI SEGNALANTI

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno sia da soggetti esterni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti esterni possono includere:

- fornitori, consulenti, agenti, partner;
- ex-dipendenti;
- clienti o utenti dei servizi de **L'INTERNAZIONALE** .

2.2 I SOGGETTI SEGNALATI

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, collaboratori non subordinati, nonché i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la società e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.lgs. 231/2001 – Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;
- L. 179/2017 - 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;
- Codice Penale;
- Regolamento UE 2016/679 - regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation);
- D. Lgs. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati;
- Codice di Condotta de **L'INTERNAZIONALE** ;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato da **L'INTERNAZIONALE** ;
- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Policy, regole e procedure in materia di sicurezza delle informazioni.

4 CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

4.1 CONTENUTI MINIMI

Al fine di permettere un proficuo uso della segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo, per quanto conosciuti, in cui sarebbero stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc...)
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento fraudolento o contrario al Codice Etico.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

4.2 MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate compilando l'apposito modulo **WB - Allegato 1** ed inoltrate tramite vari canali di seguito descritti.

È possibile effettuare la Segnalazione tramite i seguenti canali di comunicazione:

- una **casella di posta elettronica** dedicata: **odv.linternazionalecoop@intcooppec.it**
- un **indirizzo postale** al quale inoltrare la segnalazione scritta (eventualmente anche in forma anonima):
in Altamura (BA), a Via Stoccolma n.3 - cap 70022

→ all'attenzione dell'**Organismo di Vigilanza di L'INTERNAZIONALE**

Qualora la segnalazione avvenga tramite posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza è vietato all'ufficio protocollo di aprire i plichi.

I fatti segnalati saranno oggetto di analisi, verifiche e valutazione da parte dell'OdV.

5 VALUTAZIONE E INDAGINI DELL'ODV

Per tutte le segnalazioni ricevute l'ODV competente è responsabile di:

- Effettuare una valutazione;
- Formalizzare le valutazioni e le decisioni prese in apposite relazioni intermedie o finali a completamento delle indagini svolte;
- Archiviare le proprie relazioni e i documenti a supporto.
- Le decisioni dell'ODV possono concretarsi, a seconda dei casi, in archiviazione senza rilievi, in raccomandazioni di azioni correttive, in proposte di provvedimenti disciplinari per i soggetti coinvolti, con informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nei casi previsti dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ovvero con trasmissione alle funzioni competenti.
- L'ODV può decidere di informare il responsabile operativo competente del ricevimento della segnalazione.
- Nello specifico l'ODV archivia le segnalazioni:
 - (I) non rientranti nella definizione di cui alla presente procedura inoltrando le stesse, se necessario, alle altre Direzioni/Funzioni aziendali;
 - (II) palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse o relative a fatti già noti e oggetto di azioni già in essere.
- L'ODV può proporre opportune sanzioni per segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione.
- Per le segnalazioni relative a fatti rilevanti l'ODV può eventualmente attivare ulteriori attività di verifica con il supporto di società esterne specializzate in funzione della rilevanza e della tipologia della segnalazione.

6 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

La corretta gestione del canale Whistleblowing supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno de **L'INTERNAZIONALE**.

Tale scopo può essere raggiunto solo se i Soggetti Segnalanti hanno a disposizione non solo i mezzi di comunicazione ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che **L'INTERNAZIONALE** si impegna a garantire.

6.1 Principio di non-esclusione

L'INTERNAZIONALE garantisce di analizzare *tutte* le Segnalazioni ricevute. Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

6.2 Tutela del Segnalante

L'INTERNAZIONALE tutela il Soggetto Segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti all'Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione. La Segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il Soggetto Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

6.3 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del Soggetto Segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

6.4 Sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante
- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte da **L'INTERNAZIONALE**, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al Codice di

Condotta, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare dei contratti collettivi di lavoro.

È inoltre sanzionabile la Società qualora non adotti procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la società potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria.

In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) la Società potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

6.5 Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative **L'INTERNAZIONALE** garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del Soggetto Segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso **L'INTERNAZIONALE** si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo)
- l'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa del Segnalato
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

6.6 Trattamento dei dati personali

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare **L'INTERNAZIONALE** garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- È resa disponibile, sul sito web de **L'INTERNAZIONALE** l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, il Titolare e il Responsabile del trattamento dei dati personali, i soggetti interni incaricati del trattamento, le categorie e gli uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione, i tempi di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai

sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- l'esercizio del diritto di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

6.7 Reporting verso il vertice

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte dell'Organismo di Vigilanza un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale su tutte le segnalazioni ricevute aventi impatti anche solo marginali sul Codice di Condotta e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.