

# WHISTLEBLOWING

Linee Guida alla segnalazione di comportamenti illeciti ai sensi della Legge n. 179 del 30/11/2017



Cooperativa di lavoro  
Solidarietà e Lavoro Soc. Coop.

# WHISTLEBLOWING

1

## significato e scopo della norma

perché segnalare  
la lotta alle condotte illecite

2

## comportamenti da segnalare

atti di corruzione, conflitti di interesse  
condotte illecite in violazione di norme  
comportamenti in violazione a normative interne  
(Codice Etico, Modello Organizzativo, Procedure  
interne, ecc.)

3

## chi può segnalare

chiunque venga a conoscenza di comportamenti  
elusivi o sospetti

4

## come segnalare

la segnalazione "cartacea" e quella effettuata  
con mezzi informatici (e-mail)

5

## a chi arriva la tua segnalazione

l'Organismo di Vigilanza  
le indagini dell'Organismo

6

## tutela del segnalante

tutela della privacy e dell'anonimato  
divieto di atti ritorsivi o discriminatori

1

Segnalare un comportamento illecito, compiuto in spregio alla legge o alle norme interne dell'ente, poste a tutela dell'integrità economica e morale dell'impresa, è un atto che consente agli enti di conoscere ed interrompere per tempo quei comportamenti che, qualora sottovalutati, potrebbero arrecare all'azienda un danno reputazionale o ancor peggio comprometterne il buon andamento economico.

*Solidarietà e Lavoro*, sin dalla sua costituzione, ritiene imprescindibile perseguire una cultura sociale d'impresa, orientata non solo alla salvaguardia di chi interagisce con la cooperativa (dipendenti, collaboratori, imprese partner...), ma anche al miglioramento della qualità della vita della comunità in cui opera.

2

Il danno o il potenziale danno deve essere di natura pubblica: il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale o rivendicazioni.

Le segnalazioni possono riguardare, dunque:

atti di corruzione, anche tentati o presunti; conflitti di interesse; condotte illecite in violazione di norme di legge, ricomprese nell'elenco reati del D. Lgs. n. 231/2001; comportamenti tenuti in violazione a normative interne (Codice Etico, Modello Organizzativo, Procedure interne, ecc.) e, in genere, quegli atti o comportamenti che possano recare comunque danno o pregiudizio alla società.

Un elenco esemplificativo dei comportamenti segnalabili è inserito nel modello di segnalazione messo a disposizione dalla Cooperativo.

3

Chiunque può segnalare un comportamento sospetto o un fatto illecito:

- lavoratori dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo e tutti coloro che operano all'interno di *Solidarietà e Lavoro*
- componenti degli organi societari
- soggetti terzi in rapporto o relazione d'affari con la Cooperativa e consulenti esterni (avvocati, commercialisti, ecc.)

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni "anonime", ossia effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, qualora adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

4

Mettiamo a disposizione un apposito Modulo di segnalazione, che potrai scaricare al seguente indirizzo: Whistleblowing compilalo con attenzione e completamente e allega ciò che ti è richiesto.

Puoi scegliere di segnalare secondo due modalità distinte:



- stampa, compila e firma in ogni foglio separato il Modulo e spedisilo (o consegnalo), con tutti gli allegati richiesti, in busta chiusa e sigillata al

seguito indirizzo:

Organismo di Vigilanza c/o Coop. di Lavoro Solidarietà e Lavoro - Soc. Coop., Via Paolina 31 - 00184 Roma



- stampa, compila e firma in ogni foglio separato il Modulo, e spedisilo, scansionato insieme a con tutti gli allegati richiesti, al seguente

indirizzo e-mail: [odv.solidarlavoro@gmail.com](mailto:odv.solidarlavoro@gmail.com).

5

La Cooperativa ha designato il proprio Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 quale organo interno dotato di indipendenza, autonomia e professionalità adeguate al compito di indagare

sulle fattispecie segnalate.

L'Organismo di Vigilanza è composto da un Presidente, professionista esperto scelto al di fuori della società, e due responsabili di funzioni societarie di adeguata indipendenza; è garante della *compliance* al Modello di organizzazione, gestione e controllo della società (adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01).

L'indagine sulla segnalazione (condotta in assoluta discrezione e rispetto della privacy delle persone coinvolte) qualora si rilevi fondata, produce un report all'organo amministrativo e/o al collegio sindacale, per l'adozione delle misure di competenza, ai sensi del sistema sanzionatorio di cui al Modello 231 della società.

6

I dati personali del segnalante e del segnalato vengono trattati come dati confidenziali: la loro identità è pienamente tutelata.

Il segnalante non corre alcun rischio in *Solidarietà e Lavoro*; chiunque ponga in essere atti di ritorsione all'interno della nostra azienda subisce adeguate sanzioni disciplinari: il suo comportamento, infatti, oltre che essere riprovevole, sottopone la Cooperativa alle pesanti sanzioni previste dalla Legge, tra cui anche

Ai sensi della legge sul *whistleblowing* (Legge n. 179 del 30/11/2017), il dipendente che segnali condotte illecite non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che possa avere effetti negativi sulla sua carriera.