

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING
PER LA SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITÀ ED ILLECITI**

Redatto da: Avv. Claudio Palazzoni
(ODV)

Verificato da: Marta Cagnacci e Lucia Taddei
(RSGQ e Consigliere del CdA)

Approvato da: Valerio Bonetti
(presidente del CdA)

Codice documento: PRO GFA 01/04/2025
Tipo N° Doc. GG/MM/AA
doc.

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE:

Capitoli interessati	Variazioni apportate	data
Tutti	Aggiornamento intera procedura alla luce del <u>D.Lgs 24/2023</u>	15.12.23
	Aggiornamento Logo Nuovo	01.04.2025

Sommario

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2. SCOPO E APPLICABILITA'	5
3. MODULI E ALTRI DOCUMENTI	5
4. DEFINIZIONI	6
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
6. CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	7
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
7.1. Segnalazioni anonime	8
8. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI, IL CONFLITTO DI INTERESSI E LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	8
9. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	9
9.1 Canali per le segnalazioni	10
10. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA RISPETTO ALLA COOPERATIVA	11
11. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	12
11.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante.....	12
11.2 Divieto di ritorsione o discriminazione	13
12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	14
13. FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	15
13.1 Ricezione e protocollazione della segnalazione.....	15
13.2 Valutazione preliminare della segnalazione: procedibilità e ammissibilità della segnalazione.....	16
13.3. Accertamento sulla fondatezza della segnalazione.	16
13.4 Trasmissione della segnalazione al soggetto competente.....	17
14. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE	17
15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	18
16. COMUNICAZIONE	18

1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

La Legge ha introdotto una disciplina specifica sul whistleblowing¹ nel settore privato, inserendo, all'interno dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater).

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis, il Modello 231 deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lett a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'art. 6, comma 2-ter del Decreto 231 prevede inoltre che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti 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.

Infine, l'art. 6, comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. La norma stabilisce anche la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La Legge n.179/2017 è stata superata dalla **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, che ha recepito la Direttiva UE/2019/1937 riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea", il cui obiettivo è quello stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto UE, creando canali di comunicazione sicuri (sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione).

In particolare, il D.Lgs. n. 24/2023 abroga e modifica la disciplina nazionale previgente (settore privato: D.Lgs. n. 179/2017 e Decreto 231/2001; settore pubblico: art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001) racchiudendo in un unico testo il regime:

- a) di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione delle disposizioni europee e nazionali (obbligo di riservatezza, divieto ritorsioni, limitazioni di responsabilità;
- b) dei tre canali di segnalazione utilizzabili (interno, esterno e divulgazione pubblica);
- c) delle procedure proprie dei diversi canali di segnalazione.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha altresì modificato l'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 231/2001, il quale pertanto prevede nella versione vigente: «I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre

¹ Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto lavorativo.

2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Conseguentemente, in adempimento alla nuova normativa che prevede predetto obbligo a carico degli enti privati con un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, quale è Odissea, il presente atto disciplina la c.d. Procedura di Whistleblowing della Cooperativa, in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 e al D.Lgs.n. 231/2001.

2. SCOPO E APPLICABILITA'

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è volta a **disciplinare le modalità di segnalazione delle irregolarità e degli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01**, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia, e ad assicurarne la protezione contro misure ritorsive e/o discriminatorie collegate alla segnalazione.

La presente procedura si propone, altresì, di **disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni**, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, nonché le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle stesse e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Cooperativa.

La presente procedura si applica in particolare:

- a) ai vertici aziendali ed ai componenti degli organi sociali;
- b) ai dipendenti,
- c) ai dipendenti non ancora in forza alla Cooperativa, purché abbiano avuto conoscenza della violazione durante la fase di selezione e/o in altra fase precontrattuale;
- d) ai dipendenti non più in forza alla Cooperativa, purché abbiano avuto conoscenza della violazione incostanza del rapporto di lavoro;
- e) ai partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, a chiunque sia in relazione d'interessi con la Cooperativa;
- f) agli azionisti che abbiano avuto conoscenza delle violazioni nell'esercizio dei diritti propri del loro *status*.
- g) ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, anche più semplicemente, "OdV").

La presente procedura di segnalazione interna fa salva, in ogni caso, la possibilità per il segnalante di effettuare denunce di illeciti rilevanti all'Autorità anticorruzione (d'ora in avanti, anche più semplicemente, "ANAC"), secondo le rispettive competenze.

3. MODULI E ALTRI DOCUMENTI

All'interno della procedura vengono indicati i seguenti moduli e documenti:

- Mod. IST-WB (Istruzioni per la segnalazione di irregolarità ed illeciti ai sensi del D. Lgs 231)
- Mod. VWB (Verbale per le segnalazioni orali di Whistleblowing)
- Mod. IPR-WB (Informativa per la privacy ai sensi del D. Lgs 231)
- Mod. REW (Registro delle segnalazioni ai sensi del D. Lgs 231)

4. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si specificano le seguenti definizioni:

- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’integrità dell’ente privato e che consistono: **a)** in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione della Cooperativa; **b)** in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con la quale la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico rilevante ai sensi dell’art. 3, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta o orale avente ad oggetto informazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentate attraverso il canale di segnalazione interna predisposto dalla Cooperativa.
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite canale di segnalazione esterna istituito e gestito da ANAC.
- **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- **“Facilitatore”**: la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito di rapporti di lavoro dipendente, collaborazione esterna, tirocini anche non retribuiti e volontariato presso la Cooperativa; ricorre il concetto di contesto lavorativo altresì nel caso di azionisti che siano venuti a conoscenza delle violazioni nell’esercizio dei loro diritti e nel caso di dipendenti non ancora in forza alla Cooperativa, allorché siano venuti a conoscenza delle informazioni sulle violazioni nella fase di selezione e/o in altra fase precontrattuale; ai dipendenti non più in forza, allorché siano venuti a conoscenza delle informazioni sulle violazioni nel corso del rapporto di lavoro stesso.
- **“Segnalato”** o **“persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **“Destinatario della segnalazione”** o **“gestore della segnalazione”**: soggetto/i o organo dell’organizzazione, che ha/hanno il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione).
- **“Ritorsioni”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- **“Riscontro”**: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono formare oggetto di segnalazione:

- i) le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dei valori etici e delle regole comportamentali sancite nel Codice Etico, e delle procedure interne della Cooperativa;
- ii) le condotte e/o i comportamenti che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, così come individuati nel paragrafo 1.1.3 “I reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001” della Parte Generale del Modello;
- iii) altre possibili violazioni e/o non conformità alle leggi e/o alle normative aziendali in vigore riferibili alla Cooperativa che possono comunque cagionare allo stesso un pregiudizio economico e/o reputazionale.

Le segnalazioni devono essere fondate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti, e devono riguardare circostanze delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante e non basati su voci correnti.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame ai sensi della presente procedura, le segnalazioni basate su mere opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati (c.d. voci da corridoio).

6. CHI PUO’ EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE.

Lo scopo della procedura è quello di tutelare l’integrità della Cooperativa facilitando la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l’attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, dal momento in cui segnalano una condotta illecita relativa alla Cooperativa.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l’ente non sia ancora iniziato.

La procedura protegge anche l’identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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 e di quando il segnalante è venuto a conoscenza delle violazioni;
- 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.

7.1. Segnalazioni anonime

Sono incluse nel campo di applicazione della procedura le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.). Nel caso in cui le segnalazioni anonime siano prive di sopradetti requisiti ai fini del trattamento con la procedura di whistleblowing, esse saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il gestore delle segnalazioni Whistleblowing (che si indicherà *infra*) è tenuto ad annotare nel registro delle segnalazioni l'avvenuta ricezione della segnalazione anonima. Questo adempimento è funzionale a garantire al segnalante anonimo le medesime tutele di cui gode il segnalante non anonimo, contro possibili ritorsioni, nel caso in cui, successivamente alla segnalazione, l'identità del segnalante anonimo venga disvelata.

8. CHI RICEVE E GESTISCE LE SEGNALAZIONI, IL CONFLITTO DI INTERESSI E LE TEMPISTICHE DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Cooperativa ha individuato quale gestore delle segnalazioni interne, e dunque quale soggetto responsabile alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni dell'illecito, la funzione del "Responsabile dei Sistemi di Gestione della Qualità, detto RSGQ" (di qui in avanti anche "Responsabile WB").

Per ovviare a casi di conflitto di interessi, ovverosia quando il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la Cooperativa ha individuato un sostituto responsabile WB, l'OdV (Avv. Palazzoni Claudio).

Nei casi di conflitto di interessi, il gestore della segnalazione come sopra individuato dovrà astenersi da qualsiasi condotta mistificatoria o di occultamento della segnalazione stessa ed è tenuto a comunicarla, tempestivamente, al proprio sostituto, che acquisirà la prerogativa di gestione imparziale e indipendente della segnalazione.

Tali funzioni svolgeranno l'incarico secondo il principio di autonomia, intesa quale gestione imparziale (mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni WB) e indipendente (autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del *management*) delle segnalazioni.

Il Responsabile WB riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

In particolare, il Responsabile WB, quale gestore del canale di segnalazione interna:

- ⇒ **entro 7 giorni lavorativi** dalla ricezione della segnalazione, deve comunicare l'avvenuta ricezione della segnalazione al segnalante. Tale comunicazione non comporta alcun apprezzamento sulle informazioni segnalate bensì si limita ad attestare la corretta ricezione della segnalazione stessa;
- ⇒ **entro 3 mesi** dall'avviso di ricezione o, in mancanza, dalla data di segnalazione, deve procedere a dare riscontro al segnalante in ordine al seguito che è stato dato o che si intende dare alla segnalazione. Difatti, i 3 mesi previsti per il riscontro alla persona segnalante possono non coincidere con il termine degli accertamenti.

Il ricevente le segnalazioni, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione (di cui si dirà infra §).

Al termine dell'attività di accertamento, ne comunica l'esito al segnalante senza riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- i) Correzione di processi interni attuata dagli organi competenti della Cooperativa, su impulso del Responsabile WB;
- ii) Avvio di un procedimento disciplinare, attuato dal competente organo della Cooperativa, su impulso del Responsabile WB;
- iii) Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale), attuato dall'organo competente della Cooperativa, su impulso del Responsabile WB;
- iv) Archiviazione per mancanza di evidenze.

La segnalazione, che contenga i requisiti di cui § 7 del presente documento e che sia riconoscibile quale segnalazione Whistleblowing (es. segnalazioni scritte analogiche: dicitura "riservata al gestore delle segnalazioni"), e che venga erroneamente inviata, per qualunque motivo, dal segnalante al proprio superiore gerarchico, impone a quest'ultimo di trasmetterla al Responsabile WB entro 7 giorni dalla sua ricezione, senza possibilità di trattenimento copia e con obbligo di riservatezza delle informazioni eventualmente percepite.

9. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Cooperativa mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori, a qualsiasi titolo, i seguenti documenti:

- Istruzioni per la segnalazione (**Mod. IST-WB**);
- Informativa sul trattamento dati del segnalante (**Mod. IPR-WB**).

La documentazione è reperibile nella rete Intranet aziendale all'interno dello spazio dedicato al Modello organizzativo e sul sito web www.cooperativaodissea.org.

9.1 Canali per le segnalazioni

La Cooperativa mette a disposizione tre canali interni di segnalazione, in adempimento della normativa nazionale.

In particolare, la segnalazione di violazioni rilevanti potrà avvenire:

a) Tramite una PIATTAFORMA INFORMATICA CRITTOGRAFATA di segnalazione (segnalazione scritta).

Questa è fornita da *Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions* attraverso il progetto *WhistleblowingIT*. La piattaforma utilizza *GlobaLeaks*, il principale *software open-source* per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma, raggiungibile dal sito istituzionale della Cooperativa, è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione.

b) Tramite la richiesta di un COLLOQUIO TELEFONICO a distanza (segnalazione orale).

Per le segnalazioni in forma orale a distanza è possibile altresì per la persona segnalante richiedere al Responsabile WB la disponibilità per un colloquio telefonico. La richiesta può essere inoltrata al Responsabile WB tramite posta raccomandata, all'indirizzo di posta ordinaria: Odissea Società Cooperativa Sociale, Via Cardinale Pacini, 8 55012 Capannori (LU). In questo caso, per poter garantire la riservatezza anche in riferimento alla richiesta di incontro, è opportuno che la stessa sia inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“riservata personale al Responsabile WB”** o **“riservata al gestore delle segnalazioni”**.

⇒ **Entro 7 giorni dal colloquio telefonico** il Responsabile WB dovrà fissare un appuntamento finalizzato alla sottoscrizione del verbale (**Mod. VWB**) e alla consegna di copia dello stesso al segnalante, la quale ultima costituisce adempimento dell'obbligo di comunicazione dell'avvenuta ricezione della segnalazione da parte del Responsabile WB.

c) Tramite INCONTRO DIRETTO con il Responsabile WB su richiesta dell'interessato (segnalazione orale).

La richiesta può essere inoltrata al Responsabile WB tramite posta raccomandata, all'indirizzo di posta ordinaria: Odissea Società Cooperativa Sociale, Via Cardinale Pacini, 8 55012 Capannori-Lucca.

In questo caso, per poter garantire la riservatezza anche in riferimento alla richiesta di incontro, è opportuno che la stessa sia inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“riservata personale al Responsabile WB”** o **“riservata al gestore delle segnalazioni WB”**.

Il Responsabile WB è tenuto a fissare, in termini ragionevoli, l'incontro con il segnalante e di questo deve essere redatto processo verbale secondo il modello di verbale (**Mod. VWB**). Il verbale deve essere riletto al segnalante, il quale ha possibilità di integrazione e/o modifica. Il verbale potrà essere processato, secondo la presente procedura, solo a seguito della sottoscrizione ad opera del segnalante e del componente del Responsabile WB che lo ha redatto.

I verbali delle segnalazioni devono essere conservati in un archivio protetto al quale possono accedere solo i componenti Responsabili WB o soggetti dallo stesso espressamente autorizzati.

Stante i su esposti obblighi di redazione del processo verbale e relativa sottoscrizione del segnalante, nel caso in cui il segnalante voglia rimanere anonimo e procedere alla segnalazione, potrà utilizzare solo il canale interno di segnalazione tramite piattaforma digitale.

È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

Al fine di garantire la riservatezza della segnalazione e il principio di confidenzialità che informa la materia, i verbali delle segnalazioni devono essere conservati in un archivio protetto al quale possono accedere solo i Responsabile WB o soggetti dallo stesso espressamente autorizzati.

10. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA RISPETTO ALLA COOPERATIVA

In luogo alla procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare le segnalazioni di illeciti e irregolarità, al ricorrere di particolari condizioni, tramite canali esterni all'ente, attraverso la segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) (c.d. canale esterno ai sensi del D.Lgs. 24/2023) nonché la divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni.

In particolare, secondo le prescrizioni della normativa nazionale (D.Lgs. n. 24/2023) la persona segnalante può procedere ad utilizzare il canale esterno di segnalazione istituito e gestito da ANAC in luogo al canale interno predisposto dalla Cooperativa, se al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno della Cooperativa non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa nazionale (D. Lgs. n. 24/2023);
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

La persona segnalante può ricorrere alla divulgazione pubblica in luogo alla segnalazione a mezzo del canale interno della Cooperativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità sopra viste e non è stato dato riscontro nei termini di legge (art. 5 e 8, D.Lgs. n. 24/2023) in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

11.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso.

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità e non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

La riservatezza è garantita:

- ⇒ per quanto riguarda le **segnalazioni tramite piattaforma**, attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.
- ⇒ per quanto riguarda le **segnalazioni orali**, con l'archiviazione e la conservazione della segnalazione e relativi documenti e/o del verbale, in luoghi idonei a tutelarne la riservatezza e la conservazione. L'accesso ai richiamati archivi delle segnalazioni è consentito unicamente ai Responsabili WB ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche di diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), L. n. 241/1990.

La rivelazione dell'identità della persona segnalante è possibile nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

Qualora la segnalazione dia luogo ad un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il segnalante esprime il proprio consenso alla rivelazione della sua identità;
- la contestazione dell'illecito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione;
- la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La circostanza richiamata alla lettera c) dovrà essere dedotta e comprovata dal segnalato in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi.

Qualora manchi la condizione di cui alla lett. a), il procedimento disciplinare non potrà iniziare e/o non potrà dar luogo all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Qualora la contestazione disciplinare sia fondata su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione e alla relativa documentazione, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

11.2 Divieto di ritorsione o discriminazione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica.

Per “ritorsive” e/o “discriminatorie” si intendono, in particolare:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di merito o referenze negative;
- misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Non è altresì consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica, nei confronti:

- del facilitatore;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono ad essa legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà della persona segnalante nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona;
- al segnalante anonimo che, a seguito di segnalazione, abbia visto disvelata la propria identità.

L’ANAC è l’autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, il D.Lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti condizioni:

- che il segnalante/denunciante al momento della segnalazione o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse “fondato motivo” di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- che la segnalazione, denuncia o divulgazione sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dal Decreto.

ANAC, valutata, a seguito di istruttoria, la sussistenza delle ritorsioni lamentate, può irrogare al responsabile delle stesse le sanzioni pecuniarie prevista dall'art. 21, D.Lgs. n. 24/2023. ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di irrogazioni di sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei confronti del responsabile della ritorsione, la Cooperativa è tenuta ad attivare un procedimento disciplinare nei confronti di quest'ultimo al fine di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni.

Ferma la competenza ANAC in materia di ritorsioni, il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione può riferire la circostanza al Responsabile WB che, nel caso riscontri la sussistenza degli elementi integrativi della fattispecie, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti, affinché valutino tempestivamente:

- ⇒ 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 dell'autore della discriminazione.

La Cooperativa si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti e/o azioni nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

Il segnalante perde la protezione contro gli atti ritorsivi:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare per l'utilizzo della procedura di segnalazione con mala fede e/o intento diffamatorio e/o calunnioso.

12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità in sede penale e civile del segnalante nel caso di segnalazioni calunniose (art. 368 c.p.) o diffamatorie (art. 595 c.p.) o che integrino un fatto illecito ai sensi 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, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione.

Quanto sopra fa salvo il disposto di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023 in base al quale:

- ⇒ non punibile e non incorre in alcuna forma di responsabilità amministrativa o civile, il segnalante e le persone menzionate nella segnalazione (es. facilitatore) che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo del segreto, diverso da quello in materia di informazioni classificate, quello professionale forense e medico e relativo alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, L'esenzione di responsabilità penale, civile ed amministrativa ha luogo solo quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata nelle forme di cui alla presente procedura.
- ⇒ non è punibile e non incorre in alcuna forma di responsabilità amministrativa o civile, il segnalante e le persone menzionate nella segnalazione (es. facilitatore) che rivelino o diffondano informazioni

in violazione del dovere di fedeltà e lealtà (2105 c.c.), delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali e, infine, che offendono la reputazione della persona coinvolta, se al momento della rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione sia stata effettuata nelle forme di cui alla presente procedura.

13. FASI DEL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il procedimento di gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- i) ricezione e protocollazione della segnalazione;
- ii) valutazione preliminare della segnalazione;
- iii) accertamento sulla fondatezza della segnalazione
- iv) trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

13.1 Ricezione e protocollazione della segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni è avviato a seguito della ricezione della segnalazione da parte del Responsabile WB.

La ricezione può essere:

- **telematica**, in caso di utilizzo del canale di segnalazione scritta tramite piattaforma;
- **analogica**, nel caso di segnalazione vivavoce consistente nel colloquio in presenza con il Responsabile WB o un suo componente. La ricezione, in questo caso, ha luogo solo a seguito di sottoscrizione del verbale del colloquio con il Responsabile WB.

all'atto della ricezione della segnalazione o, comunque, **entro 2 giorni lavorativi** dalla ricezione della medesima il Responsabile WB procede alla sua protocollazione nel "Registro delle segnalazioni" (**Mod. REW**), a cui accedono solo gli incaricati del WB. Nel **Mod. REW** sono annotate le seguenti informazioni:

- il cognome e il nome del segnalante (se comunicati);
- le informazioni di contatto del segnalante, nel caso di segnalazione orale e segnalazione anonima;
- la dicitura "segnalazione anonima" nel caso di segnalazione priva delle generalità del segnalante;
- la data della segnalazione;
- le modalità della segnalazione (piattaforma, colloquio in presenza, colloquio a distanza);
- il grado di rilevanza della segnalazione (alto; medio; basso);
- l'esito delle indagini (archiviazione per mancanza dei presupposti; inoltro ai soggetti competenti per la trattazione della segnalazione; etc.);
- ogni altra eventuale significativa attività.

⇒ **Entro 5 giorni lavorativi** dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile WB procede: alla separazione dei dati identificativi del segnalante – ove comunicati – dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante; all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante.

⇒ **Entro 7 giorni lavorativi** dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile procede a comunicare al segnalante l'avvenuta ricezione utilizzando le informazioni di contatto da quest'ultimo comunicate in fase di segnalazione.

Salvo le possibilità tecniche fornite dalla piattaforma di cui al §9, lett.a), che non rendono necessario il rilascio di informazioni di contatto del segnalante (es. finestra di dialogo con il Responsabile WB), nel caso in cui nessuna informazione di contatto sia stata rilasciata dal segnalante e non vi sia modo di provvedere alla su esposta comunicazione, il gestore della segnalazione dovrà considerarla come non gestibile ai sensi della disciplina del whistleblowing, e dunque ai sensi della presente procedura, dovrà annotarla sul registro delle segnalazioni ed archivarla motivando sulla carenza di informazioni di contatto. Detta segnalazione, tuttavia, potrà essere trattata quale segnalazione ordinaria effettuata al superiore gerarchico e, pertanto, il Responsabile WB è tenuto a comunicarla alla funzione della Cooperativa competente.

13.2 Valutazione preliminare della segnalazione: procedibilità e ammissibilità della segnalazione.

Ai fini di un corretto utilizzo della procedura di cui trattasi, il Responsabile WB prima di valutare nel merito la segnalazione, procede a verificarne la procedibilità ed ammissibilità.

- ⇒ **La segnalazione è improcedibile** quando non ricorrono i requisiti oggettivi e soggettivi per effettuare la segnalazione interna, perché il segnalante non è un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione o l'oggetto della segnalazione non rientra tra le violazioni segnalabili con la presente procedura.
- ⇒ Nel caso in cui la **segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito di applicazione** oggettivo della presente procedura, la stessa potrà esser trattata come ordinaria e dunque gestita secondo le procedure già in precedenza adottate dall'ente per tali violazioni: il Responsabile WB, pertanto, la trasmetterà all'Ufficio della Cooperativa competente, dandone comunicazione al segnalante.
- ⇒ **La segnalazione è inammissibile** quando mancano i requisiti essenziali per classificarla come segnalazione Whistleblowing, ovvero se mancano, nel testo della stessa, le circostanze luogo-tempo in cui si è verificato il fatto segnalato o la segnalazione stessa anche se sono stati comunicati documenti; è altresì inammissibile la segnalazione che contenga un'esposizione di fatti di contenuto generico tale da non consentirne al Responsabile WB la comprensione.

Nel caso in cui il Responsabile WB ritenga di procedere alla dichiarazione di inammissibilità e/o improcedibilità lo comunica al segnalante e, se il caso lo consente, gli chiede di integrare la segnalazione.

Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare, la segnalazione sia reputata inammissibile, infondata o improcedibile, il Responsabile WB procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al Presidente del CdA ed al segnalante.

13.3. Accertamento sulla fondatezza della segnalazione.

Il Responsabile WB effettua una valutazione sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- b) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione i necessari e opportuni chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante.

Nel corso delle verifiche, il Responsabile WB può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta.

Il Responsabile WB svolge la propria attività di verifica in maniera tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, professionalità, autonomia e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti. I medesimi doveri di comportamento gravano su chi è eventualmente intervenuto a supporto del Responsabile WB, e sul sostituto in caso di conflitti di interesse, a cui comunque si estende l'obbligo di riservatezza.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura della violazione e le circostanze di riferimento. Le verifiche possono essere eseguite, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, mediante: interviste, analisi documentali, ricerche di informazioni su database pubblici, verifiche sulle dotazioni della Cooperativa.

Qualora, all'esito della valutazione di fondatezza della **segnalazione**, quest'ultima sia ritenuta **manifestamente infondata ed effettuata con mala fede o fini diffamatori o calunniosi**, il Responsabile WB investe la funzione aziendale competente all'esercizio del potere disciplinare che, con autonoma valutazione, potrà irrogare la sanzione disciplinare prevista per la violazione del Codice Etico della Cooperativa che sanziona l'utilizzo surrettizio della presente procedura.

La fase di accertamento della segnalazione deve concludersi, di norma, **entro 30 giorni lavorativi** decorrenti dalla ricezione della segnalazione, salvo che il richiamato accertamento non risulti di particolare complessità.

In ogni caso, **entro 3 mesi** dalla segnalazione, il Responsabile WB deve dare riscontro al segnalante in punto al seguito che ha dato o intende dare alla segnalazione.

13.4 Trasmissione della segnalazione al soggetto competente

Qualora, all'esito della valutazione della fondatezza della segnalazione, quest'ultima non sia ritenuta manifestamente infondata, il Responsabile WB identifica le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Cooperativa.

Il Responsabile WB provvede sempre a comunicare l'esito della propria valutazione preliminare al Consiglio di Amministrazione, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie nell'interesse della Cooperativa. La trasmissione della segnalazione deve avvenire, di norma, **entro 2 giorni lavorativi** decorrenti dall'esaurimento della fase di valutazione preliminare della segnalazione.

14. ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE

Il Responsabile WB è tenuto ad assicurare la conservazione e l'archiviazione delle segnalazioni ricevute, nonché di tutta la documentazione a corredo delle medesime in appositi archivi informatici e/o cartacei per un periodo di due anni dalla chiusura della segnalazione, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

L'accesso agli archivi è consentito unicamente ai referenti WB ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dallo stesso.

15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, sono trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del Regolamento (UE) n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (General Data Protection Regulation o GDPR) e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, “Odissea Società Cooperativa Sociale”, quale Titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo viene effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

16. COMUNICAZIONE

La presente procedura deve essere oggetto di ampia diffusione.

La Cooperativa garantisce a tutti i soggetti richiamati al paragrafo 4, lettere a) e b) la partecipazione a sessioni formative ed informative sulla procedura al fine di evidenziarne l'importanza e favorirne l'utilizzo.

I soggetti di cui al punto c) vengono a conoscenza della presente procedura tramite l'inserimento della stessa nell'apposita sezione intranet dedicata al Modello organizzativo 231 e tramite sito web.

La Cooperativa garantisce al Responsabile WB la partecipazione a sessioni di formazione volte ad implementare e tenere sempre aggiornate le competenze richieste al gestore delle segnalazioni, per l'attività di sua competenza, dalla normativa nazionale e dalle Linee Guida ANAC (delibera del 12 luglio 2023, n. 311).