


PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Emissione			
Rev.	Data	Descrizione	Approvato
01	29/08/2024	Estensione del campo d'applicazione	 Presidente del Consiglio di Gestione

Sommario

1. SCOPO	3
2. CHI PUÒ SEGNALARE	3
3. COSA SI PUÒ SEGNALARE	3
4. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE	4
5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI	4
6. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE	5
6.1. Piattaforma informatica	5
6.2. Segnalazioni orali	6
6.3. Ruolo del Gestore delle Segnalazioni nella gestione delle segnalazioni interne	6
7. LE MISURE DI PROTEZIONE	7
8. A CHI SI APPLICANO LE MISURE DI PROTEZIONE E IL DIVIETO DI RITORSIONE	9
9. PERDITA DELLE TUTELE	9
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E DIRITTI DELL'INTERESSATO	9
11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI	9
12. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA	10

1. SCOPO

Il sistema whistleblowing di Solidarietà e Servizi Cooperativa Sociale (di seguito, la “**Società**” o “**Solser**”) si inquadra nel solco delle azioni e iniziative poste in essere dalla stessa per garantire una gestione delle segnalazioni etica, trasparente, integrata e nel pieno rispetto dei propri valori.

Con l’obiettivo di promuovere e rafforzare tali standard Solser ha adottato la propria procedura whistleblowing (di seguito, la “**Procedura**”) al fine di adeguarsi alle previsioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (di seguito, il “**Decreto Whistleblowing**”). La presente procedura si applica anche nel Sistema di Gestione della Parità di Genere per adeguarlo ai requisiti definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 al punto 5.2.2

A tal fine, la presente procedura è volta a:

1. definire gli obblighi della Società in termini di non discriminazione delle persone che effettuano segnalazioni e tutela della riservatezza delle stesse;
2. individuare le tutele delle persone che effettuano segnalazioni;
3. definire i canali di segnalazione interna secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
4. contrastare atti di ritorsione o discriminatori nei confronti delle persone che effettuano segnalazioni per motivi legati alla segnalazione;
5. prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela delle persone che effettuano segnalazioni nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
6. incoraggiare le segnalazioni al fine di far emergere - e così prevenire e contrastare - fatti illeciti di diversa natura.

2. CHI PUÒ SEGNALARE

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- dipendenti aziendali, inclusi manager e dirigenti nonché i membri del Consiglio di Gestione e i membri del Consiglio di Sorveglianza;
- lavoratori/trici autonomi/e che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori/trici o collaboratori/trici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- candidati e persone in cerca di lavoro;
- clienti, fornitori e rispettivi subappaltatori e loro personale;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari/ie, tirocinanti, stagisti/e - retribuiti e non retribuiti - che prestano la propria attività presso la Società;
- soci ed eventuali investitori (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Per tali soggetti, la tutela si applica:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3. COSA SI PUÒ SEGNALARE

3.1 Possono essere oggetto di segnalazione interna comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:

- violazioni del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "**Modello**") adottato dalla Società, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico nonché i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001;

3.2 Possono essere oggetto di segnalazione interna o esterna comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (es: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es: violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che le persone che effettuano le segnalazioni ritengono - ragionevolmente - possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

3.3 All'interno del Sistema per la Parità di Genere la procedura di segnalazione può essere utilizzata per consentire alle persone di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti al Consiglio di Gestione per cambiamenti nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto con i Responsabili dei servizi e delle attività oltre che con lo stesso Consiglio di Gestione.

4. COSA NON SI PUÒ SEGNALARE

Il Decreto Whistleblowing esclude espressamente che possano essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale delle persone che effettuano segnalazioni che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore);
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o meri sospetti scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

5. GLI ELEMENTI E LE CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime (e cioè quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante) sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e, pertanto, saranno trattate secondo la procedura descritta al successivo paragrafo 6.

6. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Il Decreto Whistleblowing prevede diversi canali di presentazione delle segnalazioni e, in particolare:

- canali interni alla società;
- canale esterno attivato presso ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giurisdizionale.

Solser mette a disposizione i seguenti canali interni di segnalazione:

1. posta ordinaria con l'invio in forma cartacea all'indirizzo: Solidarietà e Servizi Cooperativa Sociale - via Isonzo 2, 21052, Busto Arsizio con la dicitura "strettamente riservato al Gestore delle segnalazioni whistleblowing";
2. piattaforma informatica **My Whistleblowing add-on al software My Governance** (di seguito la "**Piattaforma informatica**"), come descritta *sub* 6.1.;
3. incontro con il Gestore delle Segnalazioni;
4. segreteria telefonica, come descritto *sub* 6.2.

La gestione dei canali segnalazioni è affidata al Gestore delle Segnalazioni, i cui componenti coincidono con i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Nell'ipotesi in cui una delle persone incaricate come Gestore delle Segnalazioni si trovi in posizione di conflitto di interessi, lo stesso si asterrà da qualsivoglia attività e l'investigazione sarà portata avanti dagli altri componenti.

6.1. Piattaforma informatica

La piattaforma informatica adottata dalla Società utilizza strumenti di crittografia che consentono l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco. Il segnalante deve conservare tale codice e utilizzarlo, nei giorni successivi alla segnalazione, per accedere alla piattaforma e verificare se vi sia stato un riscontro da parte di Solser o siano stati richiesti ulteriori elementi ad integrazione della segnalazione.

In caso di smarrimento del codice, il segnalante non può effettuare l'accesso alla segnalazione e il codice non può essere replicato.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di violazioni sopra descritte, nonché al Gestore delle Segnalazioni - che riceve tali segnalazioni - di comunicare in forma riservata con il segnalante.

Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma informatica, il segnalante inserisce le informazioni preliminari e successivamente la descrizione del fatto. Attraverso il canale informatico il segnalante viene guidato in ogni fase della segnalazione e gli vengono richieste, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di informazioni mediante campi da compilare.

Tutti i dati, compresi i dati identificativi del segnalante, sono trattati con la necessaria riservatezza da Solser esclusivamente nell'esercizio delle proprie funzioni di legge. L'inserimento dei dati personali, quali nome, cognome, numero di telefono, e posizione lavorativa, non è obbligatorio e può avvenire anche in fase successiva, riprendendo la segnalazione attraverso il codice assegnato al

termine della registrazione. In ogni caso al Gestore delle segnalazioni saranno resi disponibili tali dati solo previo consenso del segnalante. Il Gestore delle segnalazioni tratterà le segnalazioni anonime (e cioè quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante) secondo le stesse modalità con cui sono trattate le segnalazioni ordinarie.

6.2. Segnalazioni orali

Le segnalazioni orali sono effettuate:

- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni fissato entro un termine ragionevole. In tal caso saranno concordati i tempi, i luoghi e le modalità. Al termine dell'incontro sarà sottoscritto il verbale della segnalazione, custodito dal Gestore delle Segnalazioni in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza; l'incontro può essere richiesto attraverso messaggio vocale alla segreteria telefonica del numero 0331.336377.

- mediante messaggio vocale lasciato dal segnalante alla segreteria telefonica del numero 0331.336377.

L'anonimato potrà essere garantito solo se il segnalante attiverà la relativa opzione presente sul proprio telefono per effettuare la chiamata da numero privato (funzione attivabile antepoendo al numero da chiamare la sequenza #31#).

Al fine di avere un archivio unico il Gestore delle Segnalazioni registrerà anche le segnalazioni orali all'interno della piattaforma informatica.

6.3. Ruolo del Gestore delle Segnalazioni nella gestione delle segnalazioni interne

Il Gestore delle Segnalazioni gestisce il canale di segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del facilitatore (colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, se individuato), della persona coinvolta (persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione avvenga tramite la Piattaforma informatica, sarà la medesima a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità alla normativa in esame.

Tutte le segnalazioni ricevute tramite canali diversi dalla piattaforma, saranno comunque inserite in piattaforma a cura del Gestore delle Segnalazioni al fine di assicurarne adeguata tracciabilità. In particolare saranno inseriti in piattaforma:

1. giorno e ora;
2. soggetto segnalante (solo nel caso di segnalazioni non anonime);
3. oggetto della segnalazione;
4. eventuali note;
5. stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo; ad esempio: istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle risultanze emerse, archiviazione).

Tutta la documentazione cartacea inerente segnalazioni ricevute viene archiviata in un armadio munito di serratura accessibile unicamente al Gestore delle Segnalazioni.

Svolgimento dell'istruttoria

Il Gestore delle Segnalazioni procede ad una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste, rilasciando allo stesso un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Fermo il rispetto di tempistiche ragionevoli e la riservatezza dei dati, il Gestore delle Segnalazioni:

- laddove rilevi fin da subito che la segnalazione sia palesemente infondata, procede all'archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. Il Gestore delle Segnalazioni concede al segnalante un termine di 15 giorni per l'integrazione documentale e, in caso di mancata risposta, dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- nel caso in cui la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le ulteriori fasi dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, il/ Gestore delle Segnalazioni verificherà il contenuto della segnalazione e acquisirà tutti gli elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni valuterà la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative oggettive e obiettive.

Per ogni segnalazione, Il Gestore delle Segnalazioni prepara un report finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito dell'istruttoria, qualora il Gestore delle Segnalazioni riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, lo stesso procede all'archiviazione della segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante.

Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni può acquisire atti e documenti dagli altri uffici della Società nonché, qualora necessario, coinvolgere terze persone tramite audizioni o altre richieste avendo sempre cura di interessare il minor numero possibile di persone. Resta, in ogni caso, fermo l'obbligo del Gestore delle Segnalazioni di tutelare la riservatezza acquisendo il consenso espresso del segnalante prima di svelare la sua identità ad altri soggetti.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà sentire, se necessario, la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il Gestore delle Segnalazioni invia un'informativa dettagliata al Presidente del Consiglio di Gestione e per conoscenza al Presidente del Consiglio di Sorveglianza affinché siano intraprese le dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive nonché per l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità delle informazioni durante l'intera attività istruttoria, i documenti attinenti alla segnalazione sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite la Piattaforma informatica.

Esito istruttoria

All'esito dell'istruttoria, in ogni caso, il Gestore delle Segnalazioni fornisce un riscontro alla segnalazione al segnalante, dando conto delle misure previste o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Tale informativa viene inviata entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, nonché – in caso di richiesta di integrazioni – entro tre mesi dal ricevimento delle integrazioni medesime.

7. LE MISURE DI PROTEZIONE

La Società prevede le seguenti misure di protezione:

- A. Tutela della riservatezza. Fermo il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, vige il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni o da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità. La segnalazione è sottratta

all'accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. 241/90 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.lgs. 33/2013. Il presente divieto si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. L'identità del segnalante è tutelata anche nel procedimento penale, contabile e disciplinare entro i termini indicati nel Decreto Whistleblowing. È tutelata anche l'identità del facilitatore, del segnalato (c.d. persona coinvolta) e della/e persona/e menzionata/e nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. La Società, inoltre, tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite con la presente procedura o perviene a personale diverso dal Gestore delle Segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo. Infine, la Società per rivelare l'identità del segnalante, oltre al previo consenso espresso dello stesso, invierà al medesimo anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

B. Protezione dalle ritorsioni. È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata dove per ritorsione si intende: *«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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».*

Pertanto, il segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsivoglia misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito l'"ANAC") che può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

C. Limitazioni di responsabilità. Non è punibile la persona che rileva o diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segreto in particolare rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- violazione del dovere di lealtà e fedeltà;
- violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni responsabilità anche di natura civile o amministrativa. Allo stesso tempo, è esclusa la responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

D. Misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno.

Non è possibile la rinuncia o la transazione dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal Decreto Whistleblowing, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile (giudiziarie, amministrative sindacali).

Fermo quanto precede, non sarà possibile applicare le misure di protezione descritte nel caso sia impossibile individuare chi debba esserne destinatario ovvero nel caso in cui il segnalante decida di restare anonimo. Laddove, invece, il segnalante sveli successivamente la propria identità, la Società applicherà a favore dello stesso le misure di protezione descritte.

8. A CHI SI APPLICANO LE MISURE DI PROTEZIONE E IL DIVIETO DI RITORSIONE

Oltre alla persona che effettua la segnalazione, la Società tutela anche quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

In particolare, le misure di protezione e il divieto di ritorsione descritti al precedente paragrafo 7 si estendono anche a:

- il segnalato (ossia la persona coinvolta);
- le persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es: eventuali persone indicate come testimoni).
- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

9. PERDITA DELLE TUTELE

Le tutele descritte nel paragrafo 7 non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E DIRITTI DELL'INTERESSATO

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, in particolare al Regolamento UE n. 679/2016 nonché al D.lgs. n. 196/2003.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non potrà esercitare i diritti che il Regolamento UE n. 679/2016 riconosce agli interessati in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Una specifica informativa ex artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 679/2016 è pubblicata al link <https://www.solidarietaeservizi.it/societa-trasparente/>.

11. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNI

Solo con riferimento alle tipologie di violazione di cui al punto 3.2, il segnalante può decidere di procedere con l'invio di una segnalazione esterna.

In primo luogo tale segnalazione può essere effettuata tramite il canale ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è previsto, attivo o conforme un canale di segnalazione interno aziendale;

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, perché non è stata trattata entro un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili 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.

Inoltre la segnalazione esterna può essere effettuata tramite:

1. divulgazione pubblica per rendere di pubblico dominio l'informazione sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il segnalante beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing se ricorre una delle seguenti condizioni:
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna cui non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti 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.
2. denuncia all'Autorità giurisdizionale. Il segnalante si può rivolgere alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Se il segnalante rivela volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione. Laddove pubblici invece violazioni utilizzando ad esempio uno pseudonimo che non consente l'identificazione, l'ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima. Per maggiori dettagli si rinvia alle apposite linee guida ANAC pubblicate su <https://www.anticorruzione.it/>.

12. ITER DI APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è adottata dal Consiglio di Gestione e pubblicata sul sito internet della Cooperativa (www.solidarietaeservizi.it), nonché esposta nelle bacheche aziendali e resa disponibile sulla piattaforma utilizzata per la gestione del personale (Zucchetti).

L'informativa sul trattamento dei dati personali dei soggetti che segnalano illeciti è pubblicata all'indirizzo <https://www.solidarietaeservizi.it/societa-trasparente/>.