

**Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, 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". Disposizioni attuative**

DISPOSIZIONI ATTUATIVE

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
ED ESTERNE, DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEL
DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE
CHE SEGNALI ILLECITI**

INDICE

1. *Premessa*
2. *Termini e definizioni*
3. *Quadro normativo*
4. *Chi può effettuare una segnalazione*
5. *Cosa può essere segnalato*
6. *Procedura per la segnalazione*
 - 6.1 *Canale di segnalazione interno all'ente*
 - 6.2 *Canale di segnalazione esterno all'ente*
 - 6.3 *Divulgazioni pubbliche*
7. *Gestione riservata delle segnalazioni*
8. *Misure di protezione a tutela del segnalante*
9. *Riservatezza e anonimato*
10. *Sanzioni*
11. *Responsabilità del Whistleblower*
12. *Informazione e diffusione della procedura*
13. *Il modulo di segnalazione*

1. Premessa

La presente procedura si applica a Novability Cooperativa Sociale a r.l. Impresa Sociale e ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. In particolare, la procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "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", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in contesto lavorativo.

La presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l'anonimato, dell'identità del segnalante.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Tanto premesso, con la presente procedura si illustra il nuovo quadro normativo delineato dal citato decreto legislativo e si forniscono le modalità attraverso le quali i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa possono segnalare le violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

2. Termini e definizioni

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Codice Privacy: il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali

Cooperativa: Novability Cooperativa Sociale a r.l. Impresa Sociale;

Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

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;

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione)

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

Persona Coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Procedura o Procedura Whistleblowing: la presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 05/12/2023

Ritorsione: 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 che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;

Segnalante: coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti;

Segnalazione: la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi delle regole di cui alla presente Procedura

Segnalazione anonima: le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante

Segnalazione interna: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione esterna: la comunicazione scritta ed orale delle informazioni sulle violazioni, tramite il canale di segnalazione attivato dall'ANAC;

Soggetti Collegati: I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

3. Quadro normativo

L'articolo 1, comma 1, del D.lgs n. 24/2023 disciplina "la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato".

Le disposizioni previste dal citato decreto legislativo si applicano ai sensi dell'articolo 3 ai soggetti del settore privato e pubblico, in particolare per i primi si applica:

- ai soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed hanno adottato il Modello Organizzativo 231, in tal caso le segnalazioni possono avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno oppure avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.
- ai soggetti che non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;
- ai soggetti che hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato (servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

Ai soggetti sopra indicati si applicano le tutele previste dal D.lgs n. 24/2023 nel caso in cui effettuino segnalazioni interne o esterne, denunce all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche delle informazioni su violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del suddetto decreto legislativo, tali tutele si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga nei seguenti casi:

1. 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;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, ai sensi del successivo comma 5 del medesimo articolo, le tutele sono estese anche:

- a) al Facilitatore, ossia la persona fisica che, ai sensi della lettera h) del comma 1 dell'articolo 2 del D. Lgs n. 24/2023 "assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata";
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione previste dall'articolo 16 del citato decreto legislativo si applicano ai dipendenti pubblici e ai soggetti in precedenza indicati, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo delineato dal citato articolo 1 del decreto legislativo in esame;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Capo II del medesimo decreto legislativo.

Inoltre, il successivo comma 2 del menzionato articolo 16 dispone che: "I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione".

Le misure di protezione non sono garantite "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, [...] e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare", salvo i casi di limitazione della responsabilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 24/2023 (art. 16, comma 3).

Mentre le condizioni per la protezione della persona segnalante si applicano "anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea" (art. 16, comma 4).

Inoltre, il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo in esame se, al momento della divulgazione pubblica, ricorra una delle condizioni previste dall'articolo 15, comma 1, lettere a), b) e c), del medesimo decreto.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione "da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni" (art. 12, comma 2).

Nell'ambito del procedimento penale detta identità "è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale" (art. 12, comma 3); mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti "non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria" (art. 12, co. 4).

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante "non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità" (art. 12, comma 5) Infine, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D.lgs 14 marzo 2013, n. 33(art. 12, comma 8).

4. Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio ed è composta da:

- 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 precedenti;
- 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.

5. Cosa può essere segnalato

La segnalazione deve riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Le disposizioni previste dal D.lgs n. 24/2023 non si applicano (art. 1, comma 2):

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al citato decreto;
- c) alle segnalazioni di 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".

Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a) Direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa o professionale;
- b) Indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o dell'attività professionale.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale ed inoltre resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

6. Procedura per la segnalazione

Affinché possa essere avviata una procedura di valutazione della segnalazione è necessario verificare l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Quanto al contenuto, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, 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 chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- È utile anche che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Procedura, ai sensi del Decreto Whistleblowing disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione.

6.1 Canale di segnalazione interno all'ente

La Cooperativa mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura, di cui viene esposta copia sul sito web aziendale nella sezione "Whistleblowing".

Il dipendente della Cooperativa che intende segnalare ciò cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con la Cooperativa può rappresentare la violazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) mediante l'apposito Modulo 8.1.3.8.1 integrato nella procedura ai sensi degli standard ISO 37001 ed allegato alla presente procedura.

In ogni sito produttivo sono installate delle cassette postali sigillate con lucchetto, all'interno delle quali il segnalante può solo riporre, senza possibilità di estrarre, in forma cartacea il modulo di segnalazione M. 8.1.3.8.1 adoperando due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

In alternativa il Modulo M. 8.1.3.8.1, nella medesima modalità tecnica riportata nel paragrafo precedente, potrà essere spedito mediante lettera raccomandata all'indirizzo

Via G. Oberdan, 12 – Torchiariolo (BR) 72020 intestato a Novability Coop. Soc. a r.l. Impresa Sociale.

Il RPCT avrà l'incarico di verificare settimanalmente il contenuto delle cassette e di gestire le segnalazioni. Raccolto il modulo, il segnalante riceve un numero di protocollo e potrà verificare lo stato di avanzamento della segnalazione dal soggetto ricevente mediante comunicazioni via e-mail inoltrate dall'indirizzo:

- segnalazioni@novability.it.

Per le segnalazioni in forma orale, invitiamo la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale tramite l'indirizzo email:

- segnalazioni@novability.it oppure al numero di telefono 0831-608258.

Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

6.2 Canale di segnalazione esterno all'ente

Il dipendente della Cooperativa può effettuare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi 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 o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

L'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione tramite il link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.3 Divulgazioni pubbliche

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione, in tal caso la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna od esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione;
- c) abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

7. Gestione riservata delle segnalazioni

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito. Il RPCT può essere coadiuvato da soggetti del suo gruppo di supporto specificamente nominati in atto interno.

La gestione delle segnalazioni seguirà il seguente iter:

- 1) Iscrizione a protocollo delle segnalazioni secondo l'ordine cronologico di ricezione e tenendo in considerazione la gravità dei fatti segnalati. In questa fase il RPCT rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dall'iscrizione a protocollo, nonché un secondo avviso di presa in carico qualora la segnalazione dovesse essere ritenuta fondata.
- 2) Il responsabile whistleblowing che riceve le segnalazioni esegue un'analisi preliminare di procedibilità, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura.
- 3) Se la segnalazione è ritenuta fondata, il responsabile dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto, dialogo che prosegue anche durante le fasi di accertamento. Il RPCT, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione. Nel caso in cui non dovesse trovare fondamento, la segnalazione verrà chiusa comunicando per iscritto al segnalante le motivazioni dell'archiviazione, come per esempio:
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi riconducibili alle Violazioni tipizzate;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

I dipendenti della Cooperativa – dirigenti e non - che dovessero essere coinvolti dal RPCT nella gestione della segnalazione sono, comunque, tenuti alla cura dell'anonimato del segnalante e alla trattazione della procedura in osservanza dei criteri di riservatezza e nel pieno rispetto delle misure di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, c.d. Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito, "Codice") e dalla legge 3 dicembre 2021, n. 205.

- 4) Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento o fornisce riscontro qualora queste non fossero concluse, in questo caso il RPCT invita la persona segnalante a tenere monitorata la casella email fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Il RPCT ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione. È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

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

- Correzione di processi interni;
- Avvio di un procedimento disciplinare nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile;
- Valutare, assieme agli altri organi aziendali competenti, l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante in relazione alle segnalazioni in siano accertate malafede e/o un intento meramente diffamatorio, confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- concordare con il Sindaco unico, interessato da particolari Segnalazioni riguardanti tematiche relative a denunce ex art. 2408 c.c. (denunce da parte di soci), eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione;
- Trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale);
- Archiviazione per mancanza di evidenze.

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di whistleblowing, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate secondo procedura per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

8. Misure di protezione a tutela del segnalante

Il Decreto Whistleblowing prevede misure di protezione nei confronti del Segnalante e di Soggetti Collegati:

- divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della Persona Coinvolta o denunciata, se:
 - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
 - sussistono le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni.

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a) al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni. In particolare il D. Lgs. 24/2023 precisa, all'art 17, quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità, e si tratta in particolare di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo, molestie, discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato.

Il dipendente segnalante è tutelato da qualsiasi ritorsione ossia "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" (art. 2, comma 1, lettera m), del D.lgs n. 24/2023).

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive può essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo ai sensi dell'articolo 19 del medesimo decreto legislativo.

9. Riservatezza e anonimato

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 ai sensi del GDPR e del Codice Privacy, così come sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy. Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente. Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire 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.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

La segnalazione effettuata su linea telefonica o attraverso il sistema di messaggistica vocale registrato è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La segnalazione effettuata in occasione di un incontro con RPCT è documentata, previo consenso della persona segnalante, mediante verbale redatto a cura di colui che riceve la segnalazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Il RPCT/FC rende conto nella relazione annuale/riesame funzione compliance, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

10. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

11. Responsabilità del Whistleblower

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (risarcimento per danno illecito). In tal caso il segnalante incorre in responsabilità disciplinare.

È prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso della presente procedura operativa, quali le segnalazioni meramente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. Informazione e diffusione della procedura

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale www.novability.it

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente e divulgate ai dipendenti assunti mediante email con ricevuta di consegna.

Torchiarolo, lì 05 dicembre 2023

Il Presidente



Sistema Gestione Integrato
MODULO 8.1.3.8.1

Pag 1 di 1

MODULO SEGNALAZIONI ISO 37001

Dati identificativi del segnalante

*****Se si vuole che la segnalazione resti ANONIMA non indicare i dati presenti nel campo*****

Cognome e nome	
Denominazione società	
Occupazione/funzione	
Telefono	
E-mail	

Segnalazione

Il fatto è riferibile a barrare una o più caselle	Contratti <input type="checkbox"/>
	Concessione di vantaggi economici comunque denominati <input type="checkbox"/>
	Concessione di altri tipi di vantaggi <input type="checkbox"/>
	Nomine, promozioni e deleghe <input type="checkbox"/>
	Autorizzazioni <input type="checkbox"/>
	Ispezioni <input type="checkbox"/>
	Rapporti con la P.A., Ufficiali Pubblici etc. <input type="checkbox"/>
	Pagamento agevolativo richiesto <input type="checkbox"/>
	Pagamento agevolativo effettuato <input type="checkbox"/>
	Altro, specificare <input type="checkbox"/>
Data dell'evento	
Luogo dell'evento	
Soggetto/i che ha commesso il fatto	
Area/funzione aziendale	
Eventuali soggetti privati coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Eventuali pubblici ufficiali o p.a. Coinvolti	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Ammontare del pagamento o altra utilità/beneficio	
Circostanze oggettive di violenza o minaccia	



Descrizione estesa e dettagliata delle circostanze

Causa dell'illecito

Il fatto è illecito a mio avviso perché
(barrare una o più caselle)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | È penalmente rilevante |
| <input type="checkbox"/> | Viola la Politica o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare |
| <input type="checkbox"/> | Arreca un danno patrimoniale all'Organizzazione |
| <input type="checkbox"/> | Arreca un danno di immagine all'Organizzazione |
| <input type="checkbox"/> | Viola le norme ambientali e di sicurezza sul lavoro |
| <input type="checkbox"/> | Costituisce un caso di malagestione delle risorse |
| <input type="checkbox"/> | Comporta una discriminazione nei confronti del segnalante |
| <input type="checkbox"/> | Altro, specificare |

Allegare, oltre al presente modulo, l'eventuale documentazione a supporto della segnalazione.

Documentazione allegata:

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000, il sottoscritto dichiara:

- 1) di essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi;
- 2) che le informazioni presenti nella segnalazione sono corrispondenti al vero

Data e luogo _____

*****Se si vuole che la segnalazione resti ANONIMA non firmare la segnalazione*****

Firma del segnalante _____