
PROCEDURA DI GESTIONE PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI *Whistleblowing*

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo <i>Procedura Whistleblowing</i>	Data: 09/05/2025 Rev. 02
----------------------------------	--	-----------------------------

1 DEFINIZIONI	3
2 FINALITÀ	4
3 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE.....	4
4 PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
5 SOGGETTI COINVOLTI	5
6 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	6
7 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	7
7.1. SEGNALAZIONE INTERNA.....	7
7.1.1. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	7
7.1.2. PRESUPPOSTI	8
7.1.3. ESAME E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
7.2. SEGNALAZIONE ESTERNA (ATTIVO SOLO PER GLI ENTI CON UNA MEDIA DI ALMENO 50 LAVORATORI).....	9
7.2.1. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	9
7.2.2. PRESUPPOSTI	10
7.2.3. ESAME E VALUTAZIONE.....	10
7.3. DIVULGAZIONE PUBBLICA (ATTIVO SOLO PER GLI ENTI CON UNA MEDIA DI ALMENO 50 LAVORATORI).....	10
7.4. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	11
7.4.1. TUTELE DEL SEGNALANTE	11
7.4.2. TUTELE DEL SEGNALATO	12
8 SANZIONI	12
FAC-SIMILE DI MODULO DI SEGNALAZIONE	13

1 DEFINIZIONI

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)

Consulenti: sono i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società in forza di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali

D.lgs. 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

D.lgs. 24/23: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 relativo all'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"

Destinatari del Modello 231: tutti coloro a cui il Modello è rivolto, quindi Soci, Amministratori, Sindaci, Direttori, Docenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner in genere

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 un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Gestore della segnalazione: persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società

Modello 231/ MOG: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001

O.d.V. o Organismo di Vigilanza: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni

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

Riscontro: comunicazione al soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione anonima: quando le generalità del soggetto segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il soggetto segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del soggetto segnalante non è esplicitata.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate

Segnalazione interna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

Segnalazione esterna: comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna

Società o Cooperativa: Sanithad Servizi Sociali Cooperativa Sociale Onlus

Soggetti segnalanti (Whistleblower): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Possono effettuare la segnalazione anche i soggetti terzi (quali ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.)

Soggetti segnalati: destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito

Soggetti Terzi: controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, ecc....) con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag. 3 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-------------

2 FINALITÀ

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti nei seguenti settori/ambiti:

- I. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- II. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché violazioni della normativa comunitaria in una gamma molto ampia di settori espressamente indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete, concorrenza).

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3 RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente procedura è parte integrante del Modello 231 e, dunque, è approvata dal Consiglio di amministrazione della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico":

- nella Intranet aziendale;
- nel sito internet istituzionale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

4 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del soggetto segnalato e del soggetto segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso soggetto segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del soggetto segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del soggetto segnalante.

MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Per tutelare il soggetto segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa applicabile stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità.

Se il soggetto segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag. 4 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-------------

il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Da tale presunzione ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi ritorsioni (es. 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; le note di merito negative o le referenze negative; etc.).

I soggetti segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 "Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing"

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del soggetto 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e al soggetto segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sull'istruttoria 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 rispetto degli obblighi di riservatezza.

Laddove la segnalazione presenti profili di interesse ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la stessa è conservata per un periodo di dieci anni, in aderenza agli adempimenti in materia civile e penale di conservazione della documentazione. Laddove la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l'esercizio dei diritti in sede processuale.

5 SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- soggetti terzi (es. fornitori, clienti)
- le persone con funzione di direzione amministrazione e controllo.

Inoltre, la disciplina si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato,

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag. 5 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-------------

qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

6 OGGETTO DELLA SEGNALEAZIONE

La nuova disciplina prevista dal d. lgs 24/2023 si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni possono avere a oggetto (D.lgs.24/23 art.2, comma1, lettera a):

1. **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali** che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
2. **condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, 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;**
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.lgs. 24/2023):

- 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 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 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 segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- violazioni del Modello 231 e delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni,
- violazioni delle disposizioni previste a tutela dell'ambiente;
- violazioni in materia di tutela della vita privata e violazione dei dati personali.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag . 6 14
-----------------------	---	-----------------------------------	--------------

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal soggetto segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

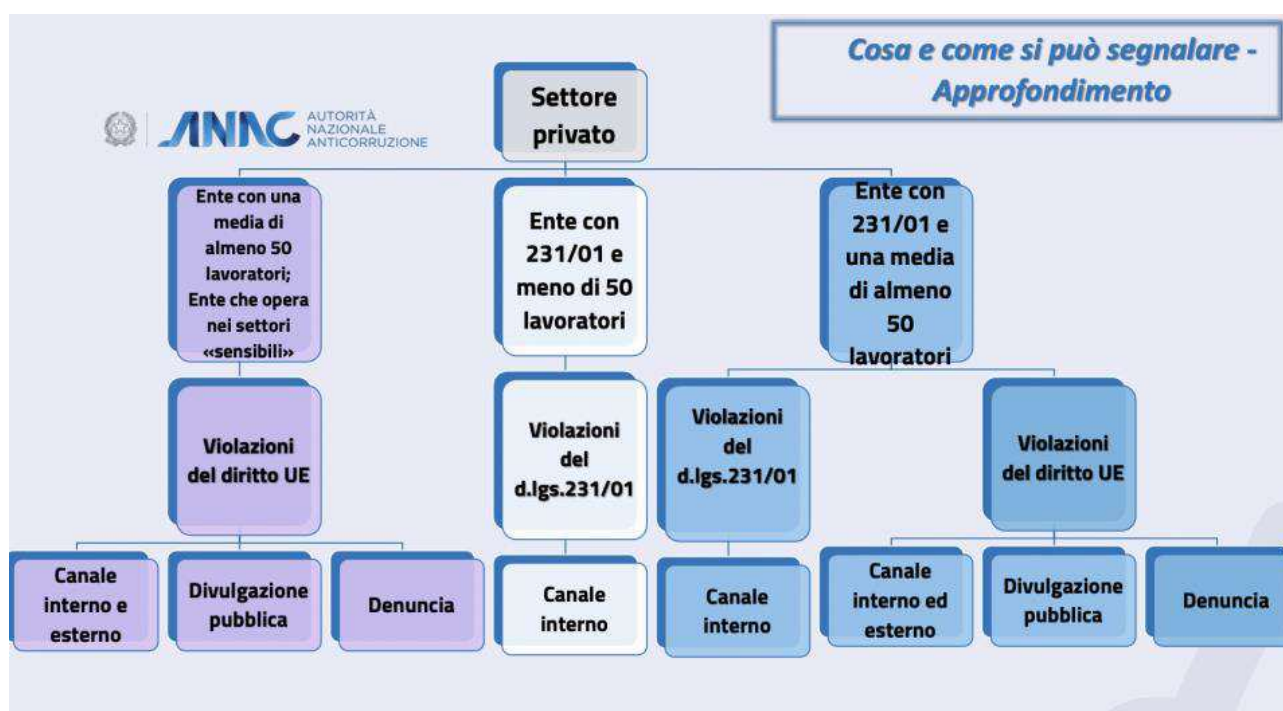
Il soggetto segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

7 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo di **tre strumenti**:

1. canali di segnalazione interni alla Società;
2. canale esterno gestito dall'ANAC;
3. divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il canale esterno gestito dall'ANAC (punto 2) nonché la divulgazione pubblica (punto 3) possono essere utilizzati solo in presenza dei presupposti riportati nei successivi paragrafi.



La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 – ove presenti – **attiva propri canali di segnalazione**, che garantiscano la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

7.1. Segnalazione interna

7.1.1. Modalità di segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 6, ha la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso una delle seguenti modalità:

- **FORMA SCRITTA - Segnalazione aperta, riservata o anonima** mediante invio a mezzo posta di **busta chiusa indirizzata come riservata personale** al Presidente dell'Organismo di Vigilanza designato Dott.ssa Molon Silvia, in Gonzaga (Mn) Largo Martiri della libertà, 3.

Per garantire la riservatezza del segnalante la segnalazione dovrà essere contenuta in **due buste**:

- **Busta 1** → contenente i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e al recapito al quale il segnalante comunicherà il seguito della segnalazione.
- **Busta 2** → contenente la segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "**riservata**" e indirizzata al gestore della segnalazione;

- **FORMA ORALE - Segnalazione aperta e riservata** mediante incontro diretto con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza Dott.ssa Molon Silvia, in Gonzaga (Mn) Largo Martiri della libertà, 3., previa richiesta di appuntamento inoltrata all'indirizzo sopra indicato. Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, dovrà garantire lo svolgimento dell'incontro diretto nel termine di 15 giorni dalla ricezione della richiesta di appuntamento.

7.1.2. Presupposti

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Sebbene la Società ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Per le segnalazioni è disponibile un facsimile di *Modulo segnalazione*, riprodotto in calce alla presente.

7.1.3. Esame e Valutazione delle segnalazioni

La Società affida la funzione di gestore delle segnalazioni al Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Cooperativa, il quale rappresenta un soggetto esterno e autonomo con il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, come anche la gestione della fase istruttoria e delle attività conseguenti. Tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio della funzione.

Il gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del soggetto segnalante.

Nello specifico, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- Ricezione: il gestore della segnalazione riceve le segnalazioni. Entro **sette giorni** il soggetto

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag. 8 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-------------

segnalante deve ricevere un avviso circa il ricevimento della segnalazione stessa ed il gestore della segnalazione deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

- **Istruttoria ed accertamento:** il gestore della segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello 231;
- **Riscontro:** il gestore della segnalazione fornisce riscontro al soggetto segnalante **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei suindicati settori ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il gestore della segnalazione procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente ai componenti degli Organi Sociali, all'Alta Direzione, ai dipendenti, compresi i dirigenti.

Il gestore della segnalazione, inoltre, informa il soggetto segnalante – entro e non oltre tre mesi – sugli sviluppi del procedimento di analisi/valutazione *Whistleblowing* tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Pertanto, qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare la Cooperativa a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) proporre alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) proporre l'aggiornamento del modello 231 qualora ne ravvisi l'esigenza;
- f) richiedere alla Direzione aziendale l'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il gestore della segnalazione è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute esclusivamente dal gestore della segnalazione ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il gestore della segnalazione si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito gestore della segnalazione ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

7.2. Segnalazione esterna (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)

7.2.1. Modalità di segnalazione

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"). La segnalazione avviene in forma scritta, tramite piattaforma informatica, od orale attraverso linee telefoniche o messaggistica vocale o, su richiesta del soggetto segnalante, con un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

7.2.2. Presupposti

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il soggetto 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;
- d) il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.2.3. Esame e Valutazione

Come per quelle interne, ANAC è chiamata a svolgere le seguenti attività: dare avviso al soggetto segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento; istruttoria; riscontro entro 3 o 6 mesi; comunicazione dell'esito finale.

Se la violazione non rientra nella propria competenza, la trasmette alle autorità giudiziaria o amministrativa competente, dandone contestuale avviso al soggetto segnalante.

Vi sono **disposizioni comuni** alle segnalazioni interne ed esterne, e segnatamente:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del soggetto segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7.3. Divulgazione pubblica (attivo solo per gli enti con una media di almeno 50 lavoratori)

Con la divulgazione pubblica si vuole 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.

La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il soggetto segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha **già effettuato una segnalazione interna ed esterna**, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire **un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- 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 stessa.

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	P a g . 10 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-----------------

7.4. Tutele del segnalante e del segnalato

7.4.1. Tutele del segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del gestore della segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il gestore a responsabilità.

Le tutele sono concesse quando il soggetto segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa. Il soggetto segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di competenza.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto 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 soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del d.lgs. 24 del 2023 “Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing”

Limitazioni alla responsabilità

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Facilitatore

Per facilitatore deve intendersi la persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il D. Lgs. 24/23 mira a proteggere i *whistleblowers* sia dalle ritorsioni dirette – quelle rivolte direttamente a

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	Pag. 11 14
-----------------------	---	-----------------------------------	--------------

loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc. – , sia dalle ritorsioni indirette – quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai whistleblowers, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i whistleblowers nel processo di segnalazione (i cosiddetti “facilitatori”), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

7.4.2. Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in “mala fede”, e 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 denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

8 SANZIONI

ANAC ha il potere di sanzionare le violazioni della nuova disciplina. In particolare, l'Autorità applica le sanzioni amministrative pecuniari da 500 a 2.500 euro nei confronti del soggetto segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per diffamazione e calunnia.

*I soggetti del settore privato che adottano un modello organizzativo 231, con meno di 50 dipendenti, devono prevedere nel **sistema disciplinare sanzioni** nei confronti dei responsabili degli illeciti sopra richiamati.*

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	P a g . 12 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-----------------

FACSIMILE DI MODULO SEGNALAZIONE

Modulo Segnalazione

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei seguenti illeciti:

1. *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);*
2. *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);*
3. *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, 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;*
4. *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;*
5. *atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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;*
6. *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).*

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:

Cognome:

Unità Organizzativa:

Telefono:

E-Mail:

Data:

Firma:

Informativa privacy

Sanithad Servizi Sociali Cooperativa Sociale Onlus titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001 e del D. Lgs 24/2023, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed

Coop Sociale Sanithad	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Procedura Whistleblowing	Data: 09/05/2025 Revisione: 02	P a g . 13 14
-----------------------	---	-----------------------------------	-----------------

un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato del Gestore della segnalazione (di qui in avanti più semplicemente "Gestore"). Il soggetto segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e la Società mediante il proprio Gestore si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

La Società ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché il Gestore sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli ambiti previsti dalla legge. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente al gestore della segnalazione Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica o tramite posta ordinaria presso la sede della Società.