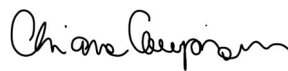


Procedura Whistleblowing e Segnalazioni

*Allegato 8 alla parte generale del MOGC 231/01
Parte del sistema di gestione per la parità di genere*



Redatto da: Chiara Campion _____
Responsabile Sistemi di Gestione e Internal Audit

Approvato da: Valerio Maramotti
Presidente del CDA



Avv. Letizia Davoli
Presidente ODV e Presidente del Comitato Whistleblowing



Elisa Cocchi
Coordinatrice del Comitato Guida per la Parità di genere



Codice documento: PRO - WHB - 03

Data edizione: 10/04/2026

Il contenuto del presente documento e le informazioni in esso contenute sono confidenziali e di proprietà de L'Ovile Cooperativa Sociale. Le copie stampate di questa procedura sono documenti non controllati. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.

PRINCIPALI MODIFICHE APPORTATE

Revisione	Capitolo e paragrafo	Descrizione delle modifiche apportate
0	tutti	Scritta la procedura a seguito del decreto legislativo n. 24/2023: e delle Linee Guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023: Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
1	tutti	Inserite specifiche riguardanti i casi di molestie, abusi violenze e mobbing. Ridefinito l'aspetto informativo e procedurale del whistleblowing sulle pagine del sito web aziendale
2	7.2 – 7.3	Aggiornamento membri Comitato Whistleblowing e Comitato Whistleblowing Allagato – Comitato Guida per la parità di genere
3	6.2 – 7.2 – 7.3 – 7.4	<u>6.2</u> – Chiarita la nota in merito alla segnalazione via posta e inserimento indirizzo Presidente OdV nella nota 2; <u>7.2</u> ; <u>7.3</u> , <u>7.4</u> – esplicitate e disciplinate le eventuali ipotesi di conflitto di interessi in cui può trovarsi il gestore della segnalazione, come da delibere ANAC n. 478 del 26/11/2025 e n. 479 del 26/11/2025.

SOMMARIO

1. PREMESSA	5
2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3. RIFERIMENTI	5
3.1 NORMATIVA	5
3.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	7
4. DEFINIZIONI	7
5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	9
5.1 CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”	9
5.2 SEGNALAZIONI ANONIME	10
5.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?	11
5.4. COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE	12
6. MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE	13
6.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE	13
6.2. I CANALI INTERNI: SESTANTE E LA CORRISPONDENZA	14
6.3. IL CANALE ESTERNO A.N.A.C.	14
6.4. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	15
7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	15
7.1. POSSIBILI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	15
7.2. IL COMITATO WHISTLEBLOWING – ORGANISMO DI VIGILANZA	15
7.3. IL COMITATO WHISTLEBLOWING ALLARGATO – IL COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE	16
7.4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	17
7.4.1. Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Comitato	17
7.4.2. Gestione delle segnalazioni relative alla parità di genere	18
7.4.3. Archiviazione e tempi di conservazione	18

7.4.4.	Reporting sul Whistleblowing	19
7.4.5.	Reporting sulla Parità di Genere	19
7.5.	TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	20
7.5.1.	Tutela della riservatezza	20
7.5.2.	Tutela dalle ritorsioni	20
7.5.3.	Condizioni per godere delle tutele	21
8.	SANZIONI DISCIPLINARI	21
9.	DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	21

1. PREMESSA

L'OVILE COOPERATIVA DI SOLIDARIETA' SOCIALE SCRL (in seguito anche "Cooperativa") adotta:

- un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (MOGC)
- un sistema di gestione per la parità di genere certificato (UNI/PdR 125:2022). Nello specifico il sistema prevede la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing (5.4.6)

È evidente che in un contesto lavorativo, che è anche fatto di ruoli e gerarchie, le persone possano non sentirsi libere di parlare di episodi di per sé delicati, temendo pregiudizi e ritorsioni nei loro confronti. La Cooperativa ha adottato un canale di comunicazione interno per effettuare segnalazioni di violazioni effettive o sospette senza timore di subire ritorsioni e nel massimo rispetto delle tutele fornite al segnalante.

Pertanto, il canale di segnalazione interno ne è parte integrante del sistema di gestione e del MOGC. La presente procedura è da intendersi come parte del Modello 231 e del sistema di gestione per la parità di genere.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a L'OVILE COOPERATIVA DI SOLIDARIETA' SOCIALE SCRL e ha lo scopo di:

- **Promuovere** una cultura aziendale basata su trasparenza, responsabilità e integrità;
- **Istituire e far conoscere** il canale di segnalazione interno;
- **Definire le responsabilità** sul processo di gestione delle segnalazioni;
- **Illustrare le tutele previste** nei confronti del segnalante o sistema di protezione in conformità alla normativa;
- **Illustrare il sistema sanzionatorio** previsto dalla normativa a carico della Cooperativa e del segnalante.
- **Promuovere azioni volte a tutelare la dignità e l'inviolabilità della persona** e a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale afferente all'Ovile. E pertanto, tutelare le persone che potrebbero subire abusi, molestie, violenze e mobbing anche promuovendo la raccolta delle eventuali segnalazioni nonché la gestione corretta delle stesse

3. RIFERIMENTI

3.1 NORMATIVA

WHISTLEBLOWING

- Direttiva 1937/2019
- D.Lgs. n. 196/2003 – Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali detto anche GDPR
- D.lgs. 231/01 del 2001 recante disciplina sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;

- Linee Guida ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023: Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- Delibere ANAC n. 478 del 26/11/2025 e n. 479 del 26/11/2025;
- CCNL Cooperative Sociali.

PARITA' DI GENERE

- Direttiva 2002/73/CE
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 22/06/1981 n.155 - sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991
- Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/2004
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 15/06/2006 n.187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007
- Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011
- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 21/06/2019 n. 190
- Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 21/06/2019 n. 206
- Articolo 2087 del codice civile
- Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna): all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere
- Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 -Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: all'articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere"
- Legge del 23 aprile 2009 n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori". Con questa legge il cd. "stalking" è entrato a far parte dell'ordinamento italiano
- Legge del 15 ottobre 2013 n. 119 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
- Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" siglato il 25/01/2016 recependo l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (BusinessEurope, Ceep, Ueapme e Etuc)
- Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 Prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Obbligo del datore di lavoro, di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori. Imprese, sindacati, datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza

- Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. del 30 gennaio 2020

3.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 de L'Ovile, in particolare:
 - Parte generale
 - Allegato 1 - Codice etico
 - Allegato 6 - Regolamento dell'ODV
- Pagine del sito internet:
 - Modello 231 -Segnalazione infrazioni (<https://www.ovile.coop/cooperativa/modello-organizzativo>)
 - Parità di genere (<https://www.ovile.coop/cooperativa/parita-di-genere>)
 - Whistleblowing (<https://www.ovile.coop/cooperativa/whistleblowing>) che contiene l'informativa, le istruzioni e l'accesso alla piattaforma e l'Informativa privacy <https://www.privacylab.it/informativa.php?15761453534>
- PRO-GRU procedura risorse umane per il procedimento disciplinare.
- Mod. SPD-GRU modulo segnalazioni e provvedimenti disciplinari.

4. DEFINIZIONI

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it>)

CONTESTO LAVORATIVO: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito della Cooperativa, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

DENUNCIA DELL'AUTORITÀ GIURISDIZIONALE: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato

DISCRIMINAZIONE DIRETTA: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, , dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network)

FACILITATORE: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

MOBBING Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

MOBBING VERTICALE consiste in un'attività persecutoria da parte di un superiore gerarchico nei confronti di un suo sottoposto.

MOBBING ORIZZONTALE si realizza tra colleghi di pari grado, ove il comportamento persecutorio è solitamente dettato da motivazioni personali.

MOBBING COMBINATO le azioni persecutorie sono attuate sia in senso orizzontale che verticale.

MOBBING ASCENDENTE si tratta di una persecuzione esercitata da un lavoratore o da un gruppo di lavoratori subalterni nei confronti del datore di lavoro o di un altro lavoratore gerarchicamente sovraordinato.

MOBBING STRATEGICO viene attuato con lo specifico intento di allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti considerati non più utili, ad es. dipendenti che lavorano in reparti da dismettere, o soggetti da riqualificare o ritenuti costosi per la nuova organizzazione, o soltanto indesiderati perché nella strategia prefissata altri devono fare carriera.

MOBBING EMOZIONALE, O RELAZIONALE è quello che deriva da un'alterazione delle relazioni interpersonali, sia di tipo gerarchico che tra colleghi (eccessiva rivalità, antipatia, gelosia, etc.).

MOLESTIA SUL LAVORO quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

MOLESTIE: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;

MOLESTIE SESSUALI: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo. Per esteso, tra le molestie rientra qualsiasi tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle persone nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. Sono esempi di molestia sessuale: * richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; * affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro * adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale * promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali * minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali * contatti fisici indesiderati e inopportuni * apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

RITORSIONE: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o alla persona che ha pubblicamente divulgato, oltre che, in relazione a costoro, ai facilitatori, ai colleghi di lavoro, ai soggetti del medesimo contesto lavorativo, o ai soggetti legati da stabile legame affettivo o ai parenti entro il quarto grado, o agli enti di proprietà o per i quali essi lavorano

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dalla Cooperativa

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato

VIOLENZA SUL LAVORO: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

5.1 CHI PUÒ SEGNALARE: IL SEGNALANTE O “WHISTLEBLOWER”

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni godendo delle tutele previste dalla Legge e dal Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Cooperativa, sono quelli indicati dall'art. 3, comma 3, lettera a), b), c), d), e), f), g), h) del D. Lgs. 24/2023¹.

L'OVILE COOPERATIVA DI SOLIDARIETA' SOCIALE SCRL in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none">• Tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dalla funzione ricoperta;• Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori autonomi e i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Cooperativa;• I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività nel contesto lavorativo della Cooperativa;• I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Cooperativa.• I dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore dei soggetti del settore pubblico o privato, fornitori o clienti della Cooperativa.

¹ Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del D. Lgs. 34/2023 si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

ALTRI SOGGETTI A CUI SONO ESTESE LE TUTELE DEL SEGNALANTE

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo
- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale)

La segnalazione può essere fatta anche da un soggetto che si trovi in fase di selezione o precontrattuale, nel periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto. Uno dei casi più tipici in fase di selezione può essere la molestia sessuale, che può manifestarsi in vari casi, tra cui: * richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite * adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale * promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali * minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali * contatti fisici indesiderati e inopportuni * apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele prevista dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

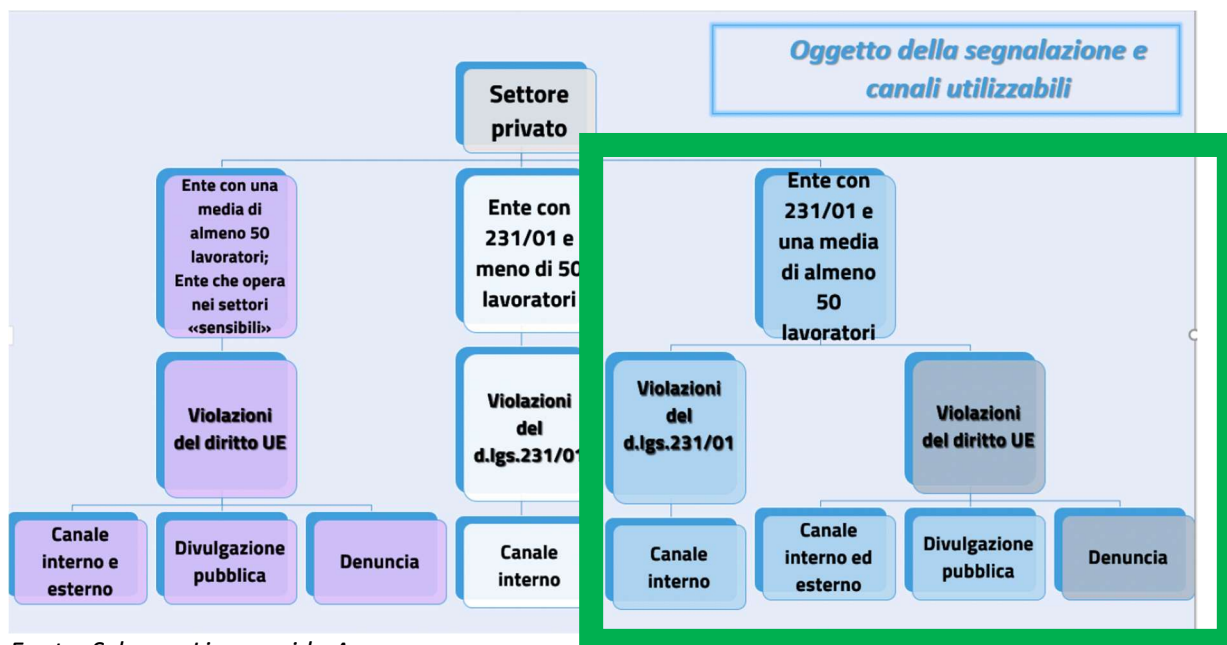
5.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico"; verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

5.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Il decreto differenzia l'oggetto della segnalazione in relazione alle caratteristiche dei soggetti giuridici coinvolti, nella tabella che segue è rappresentato sinteticamente cosa può essere segnalato e con quali canali:



Fonte: Schema Linee guida Anac.

In linea generale la segnalazione può avere ad oggetto tutte le condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 o che implicano violazione, presunte o accertate, del Modello 231 o del Codice Etico, a cui si aggiungono gli illeciti di matrice e di rilevanza UE e che quindi ledono interessi finanziari dell'Unione Europea.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Cooperativa, viene data la possibilità di segnalare, con tutte le tutele previste a favore del segnalante, casi di **molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso e genere, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale**, in quanto condotte contrarie al Codice Etico e alla Politica Qualità, Ambiente, Sicurezza sul lavoro, Conciliazione Vita—Lavoro, Parità di Genere e Sicurezza delle Informazioni della Cooperativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare:

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie (ad es. riciclaggio di denaro);
- Frodi fiscali;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato (ad es. appropriazione indebita e malversazione);
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- Violazioni dei diritti umani, tra cui molestie, abusi, violenze e mobbing;

Relativamente all'ultimo punto in elenco per molestia sessuale si intende qualsiasi situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non

verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Per esteso, tra le molestie rientra qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle persone nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. Sono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali
- contatti fisici indesiderati e inopportuni
- apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

5.4. COME DEVE ESSERE EFFETTUATA UNA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- Una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- Le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- Indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi **AMMISSIBILI**:

- Le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC. Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad ANAC di presunte ritorsioni in rappresentanza del soggetto segnalante.

Sono invece escluse e quindi **INAMISSIBILI**:

- Le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

6. MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE

6.1 I CANALI DI SEGNALAZIONE

È bene precisare che il decreto prevede potenzialmente più di una modalità, descritte anche sul sito web dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>:

Canale interno	Canale esterno ANAC	Divulgazione pubblica	Denuncia
https://ovilecoop.software231.eu	https://whistleblowing.anticorruzione.it		
<p>Canale istituito dalla Cooperativa e pubblicato su www.ovile.coop alla sezione "Modello organizzativo e Whistleblowing" (https://www.ovile.coop/cooperativa/whistleblowing)</p>	<p>Il segnalante può ricorrere a ANAC quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> il canale di segnalazione interno non è attivo oppure non rispetta i requisiti di legge (es. quando non garantisce la riservatezza); ha già effettuato una segnalazione interna senza ricevere riscontro; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; teme che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro; teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. 	<p>Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità nazionali, Giudiziaria o Contabile.</p>

6.2. I CANALI INTERNI: SESTANTE E LA CORRISPONDENZA

L'OVILE COOPERATIVA DI SOLIDARIETA' SOCIALE SCRL ha istituito un apposito canale digitale di segnalazione interna al quale il segnalante può ricorrere. In alternativa, è sempre attivo il domicilio della Presidente dell'ODV, coordinatrice del Comitato Whistleblowing, cui è **possibile inviare segnalazioni via posta con le medesime tutele** ².

La piattaforma utilizza la soluzione web-based "Sestante" e offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy.

La piattaforma permette a tutti gli stakeholder interni ed esterni di inviare segnalazioni a predeterminati ai soggetti interni autorizzati a gestire la segnalazione al fine di garantire una comunicazione efficace e riservata.

L'accesso alla piattaforma avviene dal sito web istituzionale della Cooperativa sezione **Whistleblowing** (<https://www.ovile.coop/cooperativa/whistleblowing>) tramite il bottone presente sulla pagina, oppure direttamente al seguente link <https://ovilecoop.software231.eu> (piattaforma Sestante).

Prima di effettuare la segnalazione, al segnalante è chiesto di prendere visione dell'informativa privacy relativa al trattamento dei propri dati personali <https://www.privacylab.it/informativa.php?15761453534>.

Il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

All'atto della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento o notifica visibile direttamente in piattaforma.

La piattaforma consente al segnalante di effettuare una segnalazione scritta od orale, tramite registrazione vocale.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia alla pagina internet Whistleblowing (<https://www.ovile.coop/cooperativa/whistleblowing>) che contiene l'informativa, le istruzioni e l'accesso alla piattaforma.

È sempre possibile per il segnalante **richiedere di essere ascoltato di persona**, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza.

6.3. IL CANALE ESTERNO A.N.A.C.

Il segnalante ha facoltà anche di aprire una segnalazione sul portale dell'ANAC qualora sussista uno dei seguenti casi:

- Quando il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

² In caso di invio di **segnalazioni via posta** presso il domicilio della Presidente dell'OdV, si raccomanda ai segnalanti di **adottare alcune cautele** per la miglior tutela della riservatezza della segnalazione: 1) la segnalazione va inserita in due buste chiuse: la prima riportante i dati identificativi e il domicilio del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda riportante la segnalazione vera e propria, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. 2) Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" e indirizzate a: **Presidente dell'OdV di L'Ovile Cooperativa Sociale Avv. Letizia Davoli, con studio in Viale Bernardino Ramazzini 39/E, 42124 Reggio Emilia RE.**

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

6.4. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

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

7. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

7.1. POSSIBILI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Come previsto dalle Linee Guida ANAC, la gestione del canale di segnalazione interno di cui al paragrafo precedente può essere affidata:

1. ad una persona interna all'amministrazione/ente
2. ad un ufficio dell'amministrazione/ente con personale appositamente dedicato
3. ad un soggetto esterno

Tuttavia, anche se un'organizzazione decide di esternalizzare il funzionamento dei suoi canali di segnalazione a un fornitore esterno, rimane incaricata di dare seguito alla segnalazione, far fronte all'illecito individuato e fornire un riscontro al whistleblower.

Pertanto, è sempre necessario che l'organizzazione nomini almeno un referente interno, che per la Cooperativa è individuato nel **Comitato Whistleblowing**, il quale coincide nell'**Organismo di Vigilanza** ex D. Lgs. 231/01 e nel **Comitato Guida** per la Parità di Genere, visto che la cooperativa adotta un sistema di gestione certificato UNI/PdR 125:2022.

7.2. IL COMITATO WHISTLEBLOWING – ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Ovile Cooperativa di Solidarietà Sociale scrl ha istituito un **Comitato Whistleblowing** interno, preposto alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni.

Il Comitato è composto dalle seguenti funzioni:

- Avv. Letizia Davoli – Presidente dell'Organismo di Vigilanza
- Avv. Mattia Sgarbossa – Membro dell'Organismo di Vigilanza
- Ing. Paolo Diena – Membro dell'Organismo di Vigilanza

La funzione di coordinamento del Comitato viene assunta dall'Avv. Letizia Davoli. Il Comitato ha il compito di analizzare tutte le segnalazioni ricevute dalla Cooperativa. I componenti del Comitato sono nominati quali

“persone autorizzate al trattamento” ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Nel caso di segnalazioni ricevute via posta cartacea, la Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne dà opportuna e tempestiva segnalazione agli altri membri del Comitato.

Si elencano di seguito le possibili fattispecie particolari di segnalazione e la relativa procedura adottata per **disciplinare le eventuali ipotesi di conflitto di interessi in cui può trovarsi il gestore della segnalazione nella valutazione della stessa e/o nell'esecuzione dell'istruttoria**:

1. Qualora la segnalazione **riguardasse uno o più Membri del Comitato Whistleblowing**, è sempre facoltà del segnalante in fase di compilazione e trasmissione della segnalazione di escludere una o più funzioni tra quelle autorizzate quale destinatario della segnalazione, per garantire la tutela del segnalante; in questa fattispecie, le funzioni che non vengono selezionate sulla piattaforma come destinatarie della segnalazione, non potranno in nessun modo vederla e non saranno avvisate in alcun modo (né sulla piattaforma, né via e-mail, né direttamente dalle funzioni selezionate quali destinatarie).
2. Qualora la segnalazione **riguardasse tutti i Membri del Comitato Whistleblowing**, il canale privilegiato per la segnalazione dovrà essere un invio di posta cartacea alla Responsabile Sistema di Gestione de L'Ovile, avendo cura di applicare le medesime modalità indicate per l'invio tramite posta cartacea già specificate³.

Si precisa che una segnalazione può riguardare uno o più membri del Comitato Whistleblowing, e quindi determinare un'ipotesi di conflitto di interesse, nella misura in cui gli stessi siano soggetti segnalati, soggetti segnalanti o comunque coinvolti nella violazione.

7.3. IL COMITATO WHISTLEBLOWING ALLARGATO – IL COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

In caso di **segnalazioni relative a molestie, abusi, violenze, mobbing** tutto l'iter prevede l'immediato coinvolgimento del Comitato Guida per la Parità di Genere. In tali casi, la Presidente OdV e del Comitato Whistleblowing dà tempestiva comunicazione alla presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere riguardo alla segnalazione ricevuta, sempre che non sopraggiungano conflitti di interessi, delineati di seguito con relative azioni di gestione.

Per i casi che riguardano **molestie, abusi, violenze, mobbing**, si configura un **Comitato Whistleblowing Allargato**, così composto:

- Avv. Letizia Davoli – Presidente dell'Organismo di Vigilanza
- Avv. Mattia Sgarbossa – Membro dell'Organismo di Vigilanza
- Ing. Paolo Diena – Membro dell'Organismo di Vigilanza
- Dott.ssa Chiara Campion, Responsabile Sistemi di Gestione e Internal Audit
- Dott.ssa Elisa Cocchi – Responsabile inserimento lavorativo, selezione del personale e Coordinatrice del Comitato Guida per la Parità di Genere

³ In caso di invio di **segnalazioni via posta** presso l'ufficio della Responsabile del Sistema di Gestione, si raccomanda ai segnalanti di **adottare alcune cautele** per la miglior tutela della riservatezza della segnalazione: 1) la segnalazione va inserita in due buste chiuse: la prima riportante i dati identificativi e il domicilio del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda riportante la segnalazione vera e propria, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. 2) Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” e indirizzate a: **Responsabile Sistema di Gestione Cooperativa Sociale L'Ovile – Chiara Campion, via F. De Pisis 19/A, 42124 Reggio Emilia (RE).**

Gli altri membri del Comitato Guida della Parità di Genere vengono informati dalla Coordinatrice del Comitato Guida degli episodi oggetto di segnalazione ed evitando che vengano a conoscenza delle generalità del personale coinvolto, o di altri elementi specifici che rendano identificabili i soggetti coinvolti.

Qualora **la segnalazione riguardasse uno o più membri del Comitato Guida per la parità di Genere**, e si configurasse quindi un conflitto di interessi, la Coordinatrice non condividerà la segnalazione con i Membri del Comitato Guida oggetto di segnalazione.

Si elencano anche in questo caso le possibili fattispecie particolari di segnalazione e la relativa procedura adottata per **disciplinare le eventuali ipotesi di conflitto di interessi in cui può trovarsi il gestore della segnalazione nella valutazione della stessa e/o nell'esecuzione dell'istruttoria**:

1. Qualora la segnalazione relativa a molestie, abusi, violenze, mobbing riguardasse la **Coordinatrice del Comitato Guida per la Parità di Genere**, e si venisse quindi a configurare un conflitto di interessi, la segnalazione verrà gestita dal Comitato Whistleblowing allargato ad esclusione della Coordinatrice;
2. Qualora la segnalazione relativa a molestie, abusi, violenze, mobbing riguardasse la **Responsabile del Sistema di Gestione**, la segnalazione verrà gestita dal Comitato Whistleblowing allargato ad esclusione della Responsabile Sistema di Gestione;
3. Qualora la segnalazione relativa a molestie, abusi, violenze, mobbing riguardasse **uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza**, la segnalazione sarà inoltrata dal segnalante escludendo i membri dell'Organismo di Vigilanza nelle modalità indicate al precedente paragrafo 7.2. La Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza non interessati, danno quindi tempestiva comunicazione alla Presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere riguardo alla segnalazione ricevuta.

Si precisa che una segnalazione può riguardare uno o più dei soggetti suindicati, e quindi determinare un'ipotesi di conflitto di interesse, nella misura in cui gli stessi siano soggetti segnalati, soggetti segnalanti o comunque coinvolti nella violazione.

7.4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

7.4.1. Modalità di gestione delle segnalazioni da parte del Comitato

Il Comitato, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare). In particolar modo, il Comitato verifica:

- se rientra o meno nel perimetro soggettivo e oggettivo della norma (chi ha segnalato e cosa ha segnalato);
- la presenza di elementi di fatto idonei a giustificare eventuali accertamenti o indagini ulteriori;
- che la segnalazione sia precisa e circostanziata e, quindi, non generica e non diffamatoria;
- che la documentazione eventualmente allegata alla segnalazione sia appropriata e coerente.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, il Comitato Whistleblowing agisce anche in veste di Organismo di Vigilanza, vincolato alla riservatezza.

Eventuali ulteriori soggetti potranno essere coinvolti previa informativa e sottoscrizione del vincolo di riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato deve fornire riscontro al segnalante.

7.4.2. Gestione delle segnalazioni relative alla parità di genere

Fatta salva la facoltà delle vittime di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un comportamento che possa integrare molestia sessuale nel luogo di lavoro o nei luoghi e nello svolgimento di ogni attività che veda coinvolto personale dell'Ovile, la persona che si ritenga oggetto di molestie/mobbing può denunciare tempestivamente e formalmente l'accaduto all'organo competente in materia disciplinare.

Il **Comitato Whistleblowing Allargato** avvierà gli opportuni accertamenti al fine di valutare l'eventuale rilevanza disciplinare dei comportamenti denunciati, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui potrà avvalersi. Vengono svolti i necessari accertamenti istruttori e, valutata la configurabilità di un comportamento riconducibile a molestia sessuale, il **Comitato Whistleblowing Allargato**, attraverso la **Direzione Generale** e la **Direzione Risorse Umane** porrà in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla immediata interruzione del comportamento molesto, salvaguardando l'interesse primario della dignità dei soggetti coinvolti nella vicenda e garantendone la riservatezza. Qualora dalla fase istruttoria preliminare emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare, che è regolato dal MOGC e dal CCNL.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, il **Consiglio di Amministrazione** e la **Direzione** potranno adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno.

Gli accertamenti istruttori interni, sollecitati in seguito ad una eventuale segnalazione di abusi o molestie, devono essere svolti con la sensibilità necessaria al suo trattamento e nel rispetto dei diritti sia della presunta vittima, che del presunto autore della molestia.

La procedura deve concludersi nei tempi previsti dalle norme del procedimento disciplinare instaurato e, deve essere tenuta traccia delle operazioni compiute, delle riunioni e degli accertamenti svolti, dei soggetti intervistati e delle soluzioni individuate per dare seguito alla segnalazione.

Il **Consiglio di Amministrazione** e la **Direzione**, competenti in materia disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, avranno cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla effettiva cessazione del comportamento molesto. Ogni caso di ritorsione è valutabile sotto il profilo disciplinare.

Il **Consiglio di Amministrazione** e la **Direzione** valuteranno eventuali azioni disciplinari nei confronti delle persone che denuncino in malafede casi di molestie, nonché provvederanno all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

Nei confronti di autori di molestie sessuali si applicano i provvedimenti disciplinari previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

I comportamenti che si configurano come molestie sessuali, hanno una rilevanza disciplinare (fatta salva la eventuale rilevanza civile o penale della condotta) e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal MOGC dal vigente CCNL, cui si fa rinvio per quanto non espressamente disciplinato dal presente documento.

7.4.3. Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute è archiviata all'interno della piattaforma internet dedicata (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni pervenute via posta e la relativa documentazione a corredo sono archiviate presso il domicilio della Presidente dell'ODV, coordinatrice del Comitato Whistleblowing, oppure presso l'Ufficio della Responsabile del Sistema di Gestione.

Vi possono accedere in consultazione tutti i membri del Comitato Whistleblowing. Limitatamente alle casistiche relative a violenze, molestie e mobbing, anche la Coordinatrice del Comitato Guida può fare accesso ai dati facendone richiesta alla presidente del Comitato Whistleblowing, a meno che non si configuri un conflitto di interessi.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

7.4.4. Reporting sul Whistleblowing

Il Comitato Whistleblowing predispone con cadenza annuale il **Report Whistleblowing** contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento. Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante. Il report deve contenere informazioni su eventuali segnalazioni relative a:

- Corruzione, attiva e passiva;
- Comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- Promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- Condotte illecite fiscali, contabili e finanziarie (ad es. riciclaggio di denaro);
- Frodi fiscali;
- Illeciti ambientali e in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Uso illecito dei dati personali o palesi violazioni della norma a tutela della privacy;
- Violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato (ad es. appropriazione indebita e malversazione);
- Violazioni del Codice Etico e delle regole contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- Violazioni dei diritti umani, tra cui molestie, abusi, violenze e mobbing;

Il Report è contenuto all'interno della **Relazione annuale dell'OdV**. Attraverso la relazione annuale dell'OdV, il Report delle Segnalazioni è inviato a:

- CdA
- Collegio Sindacale

7.4.5. Reporting sulla Parità di Genere

Il Comitato Guida predispone con cadenza annuale il **Report su segnalazioni di violenza, abuso, molestia e mobbing**, contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento, indicate in modo anonimo. Nel Report è riportato lo "stato" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante. Il report deve contenere informazioni su eventuali segnalazioni relative a: violazioni dei diritti umani, tra cui molestie, abusi, violenze e mobbing.

Il Report delle Segnalazioni è inviato a:

- CdA
- Direttore generale
- Direttore risorse umane
- RSPP, medico competente, RLS e OO.SS.
- Ufficio risorse umane

7.5. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

7.5.1. Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (es. facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e le seguenti deroghe alla tutela della riservatezza:

1. <u>Consenso espresso</u> del segnalante a rilevare la propria identità a soggetti diversi da quelli preventivamente autorizzati.	2. Nel <u>procedimento penale</u> , l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 cpp (solo dopo la chiusura delle indagini preliminari).	3. Nel <u>procedimento disciplinare attivato</u> contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.
--	--	---

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003.

A tal fine la Cooperativa adotta ha effettuato una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

7.5.2. Tutela dalle ritorsioni

L'OVILE COOPERATIVA DI SOLIDARIETA' SOCIALE SCRL in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- Retrocessione di grado o mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Note di demerito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- Coercizione, intimidazione, molestie, mobbing o ostracismo;
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso;
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Cooperativa ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

Si rammenta che nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità. La legge prevede che l'onere di provare che tali comportamenti, atti o omissioni siano estranei alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia dell'Autorità, grava su colui che li ha posti in essere.

7.5.3. Condizioni per godere delle tutele

- I segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- Viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte o non rientrati nell'ambito delle violazioni oggetto di segnalazione per via di errori genuini (es. scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- Il segnalante deve effettuare la segnalazione presso i canali dedicati (canale interno, canale esterno) o tramite divulgazione pubblica, nei modi previsti dalla presente procedura;

Fatte salve le specifiche limitazioni previste, non è garantita la tutela del segnalante nei seguenti casi:

- È stata accertata anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex d.lgs. 231/01, adottato dalla Cooperativa prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante, in conformità a quanto disposto dalle Linee Guida ANAC.

Dopo i necessari accertamenti istruttori, l'Organismo di Vigilanza si riserva di procedere nei confronti del CdA e di tutta la società, nei limiti di quanto previsto dallo Statuto Sociale, dallo Statuto dell'Odv, dal Regolamento dell'Odv e dal Codice disciplinare.

Qualora infatti dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del Personale della Cooperativa o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la Cooperativa agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare. Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

9. DIFFUSIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Cooperativa si impegna a diffondere a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Cooperativa attraverso apposite attività di informazione e formazione periodica a tutti i lavoratori dipendenti e assimilati. Le seguenti pagine internet saranno mantenute aggiornate:

- Modello 231 -Segnalazione infrazioni (<https://www.ovile.coop/cooperativa/modello-organizzativo>)
- Parità di genere (<https://www.ovile.coop/cooperativa/parita-di-genere>)
- Whistleblowing (<https://www.ovile.coop/cooperativa/whistleblowing>) che contiene l'informativa, le istruzioni e l'accesso alla piattaforma

La presente procedura PRO-WHB sarà pubblicata su:

- sito Intranet della Cooperativa (SharePoint);

- portale Sestante.

QUESTA È L'ULTIMA PAGINA DEL DOCUMENTO