

WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
E FORME DI TUTELA

2 Aprile 2025

INDICE

1. PREMESSA.....	2
2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI	2
3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
4. DEFINIZIONI	3
5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA	6
6. PERIMETRO SOCIETARIO	6
7. CANALI DI SEGNALAZIONE	7
7.1. Segnalazione interna.....	7
7.1.1.Invio della Segnalazione interna	7
7.1.2.Ricezione e analisi della Segnalazione interna.....	8
7.1.3.Verifica preliminare.....	8
7.1.3.1.Segnalazioni che non superano la verifica preliminare	8
7.1.3.2.Segnalazioni che superano la verifica preliminare.....	9
7.1.4.Casi particolari.....	10
7.1.4.1.Segnalazioni anonime	10
7.2. Segnalazione esterna	10
7.3. Divulgazione pubblica	11
8. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	11
9. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE	12
9.1. Divieto di ritorsione	12
9.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni	12
9.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023	13
10. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DATI PERSONALI	13
11. REPORTING.....	14
12. DELIBERE DEL COMITATO	14
13. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA	14

1. PREMESSA

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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) è stato ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;

- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, ottobre 2023;
- Risposta a Consultazione ANAC sulle Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali di segnalazione - Assonime.

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a Cowork - Società Cooperativa (nel seguito anche solo "Cowork").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare le modalità per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Cowork, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. Fra il resto, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a) "**ANAC**": Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) "**CCNL**": i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dipendenti di Cowork, ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro. In particolare:
 - i. per i dipendenti: CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE
- c) "**Comitato Whistleblowing**": (nel seguito anche solo il "**Comitato**") persona fisica/ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del Canale di segnalazione interno;
- d) "**Contesto lavorativo**": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, il Segnalante acquisisce Informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato

con Cowork uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;

- e) **“Destinatari”**: soci e soci-lavoratori, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale di Cowork (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi¹, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso Cowork, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, fra cui Cowork, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Cowork; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora; nonché tutti coloro che, a vario titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società;
- f) **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con Cowork un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, soci-lavoratori, i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);
- g) **“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;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella o nelle società del gruppo con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, e di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- j) **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni è un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;
- k) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e, laddove previsto, il Collegio Sindacale;
- l) **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con Cowork, pur non avendo la qualifica di Dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con Cowork o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro²;

¹ Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

eri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).
ri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

² Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

- m) **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la Segnalazione e/o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo;
- n) **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- o) **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- p) **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona segnalante, agli altri soggetti indicati al punto 9.1 (*bullet point* a, b, c e d) o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023³;
- q) **“Segnalazione”** o **“Segnalare”**: la comunicazione di Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- r) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna;
- s) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione scritta, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di Segnalazione interna;
- t) **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- u) **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza delle Informazioni sulle violazioni oggetto di Segnalazione;
- v) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:
- i. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti 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 (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. “reati ambientali” quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio

³ A titolo esemplificativo a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Informazioni sulle violazioni, che possono avere ad oggetto:

- i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali Violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le Informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "*voci di corridoio*", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa, infine, riferimento a:

- i. comunicazioni di carattere commerciale;
- ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁴.

6. PERIMETRO SOCIETARIO

Il presente documento si applica a Cowork e ai Destinatari, tutti come sopra identificati nel capitolo "*Definizioni*" di cui al punto 4.

⁴ La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 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 del sopra richiamato allegato; e (ii) 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.

In linea generale, Cowork esorta i propri Dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei Dipendenti di consultare i propri rappresentanti, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE⁵

7.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, Cowork ha attivato un canale condiviso di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, più precisamente un canale di servizio postale, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione⁶.

La gestione di tale canale di posta è affidata al Comitato Whistleblowing, alla data odierna composto da:

- Sig. Luca Gerla, del Dipartimento Formazione interna di Cowork, nel ruolo di Presidente del Comitato;
- Sig. Raffaele D'Angelo, del Dipartimento Formazione interna di Cowork;
- Sig. Enrico Raza, del Dipartimento Formazione interna di Cowork.

I componenti del Comitato sono stati a ciò debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati da Cowork al trattamento dei dati personali⁷ contenuti nelle Segnalazioni interne. Il Comitato Whistleblowing così come identificato, rispetta il requisito di autonomia e indipendenza, e potrà disporre di adeguato *budget*, laddove richiesto.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso la seguente modalità⁸:

- i. in forma scritta mediante la seguente procedura: la Segnalazione dovrà essere inserita dal Segnalante in due buste chiuse. Specificamente, nella prima busta - debitamente chiusa e titolata "Busta 1"- dovranno essere inseriti i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla copia di un documento di identità; nella seconda busta - sempre debitamente chiusa e titolata "Busta 2"- invece, dovrà essere inserito il documento contenente l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, la dicitura "*riservata al Comitato Whistleblowing*" che dovrà essere inviata o consegnata presso Cowork, sede di Via Volpiano, 66 – 10040 Leini (To), all'attenzione del Comitato Whistleblowing.

7.1.1. Invio della Segnalazione interna

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta può farlo a mezzo raccomandata A/R come descritto sopra utilizzando il modulo di segnalazione sub **Allegato 1**.

I campi di compilazione forniscono alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati.

⁵ Il D.Lgs. 24/2023 oltre ai canali di Segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁶ La riservatezza, oltre che all'identità del Segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

⁷ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

⁸ Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

7.1.2. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite dal Comitato che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante, quella delle Persone coinvolte nonché delle Informazioni sulle violazioni ricevute e di ogni elemento oggetto di Segnalazione.

7.1.3. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il Comitato dà diligente seguito⁹ alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 4 lettera x) della presente procedura o provenienti da soggetti diversi dai Destinatari¹⁰;
- ii. non circostanziate;
- iii. che non consentono di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iv. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- i. procede, se necessario, all'audizione della Persona segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
- ii. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- iii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iv. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Comitato - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti¹¹ (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

7.1.3.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato in un apposito spazio dedicato, mediante sistema cartaceo che garantisca la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e

⁹ Nel caso di impossibilità a rispettare i suddetti termini per fatti non imputabili al Comitato (es. malattie, ferie, chiusure programmate degli uffici, etc.), il medesimo disporrà affinché ne venga dato adeguato avviso mediante affissione presso la bacheca aziendale e comunicazione e-mail a tutti i Destinatari.

¹⁰ In questi casi, la Segnalazione potrà essere gestita secondo le procedure già in essere per tali violazioni, laddove pertinenti, dandone comunicazione al Segnalante.

¹¹ Tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate a evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

comunque delle informazioni e degli elementi connessi alla Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso l'archiviazione in armadio chiuso tramite lucchetto con combinazione numerica in possesso esclusivo dei membri del Comitato e situato presso gli uffici della sede in Via Volpiano, 66 – 10040 Leini (To), di verbali scritti prodotti in caso di incontro tra il Segnalante e il Comitato¹².

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel Libro Segnalazioni.

Il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte nonché delle ulteriori informazioni ricevute. Il Libro Segnalazioni è conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati da Cowork.

Il Comitato fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte di Cowork in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 8 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di Cowork oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹³.

7.1.3.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile (anche solo disciplinarmente), lo stesso provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'eventuale applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 8 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'eventuale azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati di Cowork¹⁴. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
 - i. ritengano la condotta non rilevante, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;

¹² Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

¹³ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. della presente procedura nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs. 24/2023.

¹⁴ In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

- ii. ritengano la condotta rilevante, potranno procedere con le dovute azioni (anche disciplinari) nel rispetto della normativa vigente anche in materia di privacy.

b) valutare eventuali altre azioni nel rispetto della normativa vigente¹⁵.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro¹⁶ in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

7.1.4. Casi particolari

7.1.4.1. Segnalazioni anonime

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

Il Comitato Whistleblowing tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

7.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il Canale di segnalazione interna condiviso adottato da Cowork non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella presente procedura interna, se il Comitato Whistleblowing gestore della Segnalazione interna versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno condiviso sopramenzionato definito da Cowork, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione¹⁷.

¹⁵ È facoltà dell'ente, sussistendone i presupposti, procedere con la denuncia all'autorità giudiziaria.

¹⁶ Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

¹⁷ La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs. 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “Whistleblowing”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall’ANAC sul proprio sito web.

7.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. 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 ad esempio 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.

8. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Informazioni di violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l’organo/funzione preposto all’attivazione del Sistema sanzionatorio potrà decidere quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

L’identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso¹⁸. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della Persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il Comitato, laddove non l’abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest’ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell’ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile o, comunque, in mala fede.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

¹⁸ La presente procedura tutela anche l’identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di Cowork oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante potrà essere irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹⁹. Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa alla Persona segnalante²⁰.

Sono, infine, fonti di responsabilità le violazioni dei principi di tutela previsti dalla presente Procedura o l'aver ostacolato o tentato di ostacolare Segnalazioni.

In ogni caso, al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

9. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

9.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

9.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

¹⁹ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs. 24/2023.

²⁰ Art. 21 comma 1 lettera c) D.Lgs. 24/2023.

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

9.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.Lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023²¹, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni 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, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, Cowork o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

10. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite raccomandata, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca - con strumenti di crittografia - ovvero in forma analogica la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e gli elementi della Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Comitato interno deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla presente procedura²².

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel

²¹ L'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali".

²² Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna²³.

Ogni trattamento dei dati personali previsto dalla presente procedura deve essere effettuato a norma del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs 30 giugno 2003, 196 (ss. mm. e ii.).

11. REPORTING

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

12. DELIBERE DEL COMITATO²⁴

La riunione del Comitato è valida se sono presenti almeno 2/3 dei componenti. Le delibere vengono assunte con voto favorevole di almeno 2/3 dei componenti presenti; qualora ci fosse parità di voti, prevale il voto del Presidente del Comitato.

Il Comitato è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro massimo 3 giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.

La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

13. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è stata approvata in data 31 marzo 2025, previa informativa alle RSA/RSU/OO.SS. ed entra in vigore il 7 aprile 2025 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- affisa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale (sito aziendale e Portale del Dipendente, laddove previsto);

Per quanto quivi non disciplinato, si rinvia al D.Lgs. 24/2023 nonché alle altre fonti e prassi indicate al punto 2.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o a contattare il Comitato all'indirizzo email: whistleblowing@coworksc.it.

²³ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs. 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

²⁴ Previsione eventuale in caso di Comitato Whistleblowing costituito in forma collegiale.