
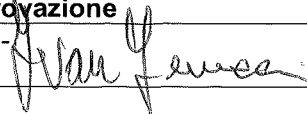


<b>Verifica</b>	<b>Approvazione</b>
SGI - 	PRE - 

REV.	DATA	DESCRIZIONE
00	14.07.2023	Prima Emissione
01	24.10.2025	Adeguamento a nuovo organigramma - aggiornamento dei paragrafi 3.3 - 3.5 - 3.11

## INDICE

1.SCOPO.....	2
2.CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
3.PROCEDURA WHISTLEBLOWING, DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI .....	2
3.1.CHI PUO' SEGNALARE.....	5
3.2.LE SEGNALAZIONI ED IL LORO CONTENUTO .....	5
3.3.LA FUNZIONE WHISTLEBLOWING, I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNA E IL LORO FUNZIONAMENTO CON FOCUS SULLE CASISTICHE PARTICOLARI .....	6
3.4.PROCESSO DI VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA, LE ESCLUSIONI NORMATE DAL D.LGS 24/2023 E LE CONDOTTE NON SEGNALABILI.....	9
3.5.ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI SEGNALAZIONI INTERNE .....	12
3.6.SEGNALAZIONI ESTERNE.....	12
3.7.DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	13
3.8.TUTELE DELLE PERSONE SEGNALANTI E DEL SEGNALATO .....	13
3.9.DIVIETO DI RITORSIONE E LA PROTEZIONE DALLA RITORSIONI SUBITE .....	14
3.10.PRIVACY E TRATTAMENTO DATI PERSONALI .....	16
3.11.RENDICONTAZIONE - AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE.....	17
4.RIEPILOGO DOCUMENTI RICHIAMATI.....	17

## 1. SCOPO

Cooplat si è dotata ed è promotrice di una politica aziendale incentrata sul rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità ed il proprio diniego a coltivare a politiche e/o comportamenti e/o condotte scorrette o illecite. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. lgs. 231/2001.

Posti tali presupposti, Cooplat ha preso atto che il D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha recepito nel nostro ordinamento giuridico la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (ovvero la "Direttiva Whistleblowing"), di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Più specificamente il presente documento reca lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante ed a tutti i soggetti indicati dal D.lgs. n.24/2023, in merito ad oggetto, contenuti, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, come anche le forme di tutela offerte dalla cogente normativa in materia, al fine di favorire il venire alla luce di tutte le fattispecie di illecito ed incentivare le segnalazioni, oltre a rubricare il modus operandi e le attribuzioni della c.d. "Funzione Whistleblowing", alla quale è affidata la gestione dei canali di segnalazioni interni.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica alle segnalazioni whistleblowing, ossia a quelle segnalazioni che rientrano nell'ambito previsto dal D.lgs. 24/2023 (in seguito al meglio esplicitato), dove il segnalante vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di eventuali ritorsioni.

Come disciplinato e ribadito in modo più specifico ed esaustivo anche nel successivo **Punto 3.2**, la procedura si applica per segnalare le seguenti tipologie di illecito (civili, penali, amministrativi e contabili), riconducibili a:

a) la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 ovvero l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello Organizzativo e Gestione e/o dei valori etici e delle regole di comportamento del Codice Etico della società.

b) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali rilevanti

c) Illeciti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

d) Violazioni di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

e) Violazioni di norme in materia di imposta sulla società.

Si precisa che nel successivo Punto 3.4., vengono specificati i casi in cui la presente procedura non può essere applicata, e viene fornita ampia informativa circa le condotte non segnalabili, (rif. Art. 1 comma 2 D.lgs. 24/2023).

Altresì si evidenzia come la presente procedura non possa essere applicata alle segnalazioni Ordinarie ed al merito Cooplat precisa che per effettuare una **SEGNALAZIONE ORDINARIA** (non whistleblowing ossia priva delle tutele riconosciute espressamente dal D.lgs. 24/2023), verrà applicata la procedura P-Segnalazioni-01 titolata "SEGNALAZIONI ORDINARIE" la quale è visualizzabile all'interno delle apposite sezioni dedicate nel sito internet della società [www.cooplat.it](http://www.cooplat.it).

## 3. PROCEDURA WHISTLEBLOWING, DEFINIZIONI E RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente procedura, in conformità alla normativa vigente, oltre a specificare chi può segnalare, prevede diversi canali di segnalazione (in seguito al meglio disciplinati ed esplicitati) ovvero:

- canali di segnalazione interni;
- canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'ANAC;

- pubblica divulgazione.

Al fine di agevolare la comprensione del presente documento, si chiarisce che le seguenti “Definizioni”, ivi utilizzate e/o comunque richiamate dal D.lgs. n. 24/2023 e/o dalla normativa dal medesimo discendente, hanno per Cooplat il significato di seguito indicato:

- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **Segnalazione o segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno.
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.
- **Segnalazione ordinaria:** la segnalazione effettuata senza dichiarare espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023 o la segnalazione esclusa dal campo di applicazione definito dal D.lgs. 24/2023 (come ad esempio le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro).
- **Segnalazione Anonima:** Segnalazione in merito alla quale non è possibile risalire alla identità della persona segnalante.
- **Divulgazione pubblica (o divulgare pubblicamente):** 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.
- **Persona segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- **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.
- **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
- **Funzione Whistleblowing:** funzione aziendale individuata dall'organo amministrativo e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni di Cooplat.

- **Società e/o la Cooperativa:** Cooperativa Lavoratori Ausiliari del Traffico L.A.T. in abbreviato "Cooplat".
- **Organismo di Vigilanza o "OdV":** l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **Codice Etico:** documento emanato dalla società per raccogliere e definire al suo interno l'insieme di regole sociali, etiche e morali che l'impresa sente di voler far proprie e alle quali devono attenersi tutti coloro che appartengono alla specifica azienda. Tale documento indica, pertanto, il complesso dei principi e delle linee di comportamento a cui devono attenersi gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della società nell'ambito delle rispettive funzioni e attività lavorative.
- **Gestore di Riserva della Segnalazioni Whistleblowing":** Soggetto designato dalla Società a gestire le segnalazioni in sostituzione della Funzione Whistleblowing, nel caso di conflitto di interesse di cui al successivo Paragrafo 3.3 e/o in caso di fatti eventi/circostanze impreviste e/o straordinarie.

Cooplat specifica inoltre che, per quanto concerne i principali riferimenti normativi riportati e comunque correlati al presente documento, essi possono essere esplicitati per il tramite della sottostante Tabella:

D.lgs. 231/01	<i>Disciplina delle Responsabilità Amministrative delle persone giuridiche, delle società nonché delle associazioni anche prive di personalità giuridica</i>
D.lgs. n. 24/2023	<i>Attuazione/recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 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</i>
Direttiva (UE) 2019/1937	<i>Direttiva riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE</i>
Regolamento UE/2016/679 "GDPR"	<i>Regolamento per la protezione dei dati personali</i>
Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative e nazionali.	<i>LINEE GUIDA ANAC "Whistleblowing"</i>

### 3.1. CHI PUO' SEGNALARE

Possono segnalare ovvero possono effettuare le segnalazioni:

- I soci, i lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione con COOPLAT o che operano per conto o in favore di COOPLAT, anche presso soggetti terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti (persone fisiche);
- eventuali soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Si evidenzia come i soggetti sopra rubricati, per godere dei diritti e tutele sancite dal D.lgs. 24/2023, possono segnalare unicamente le violazioni di cui sono venuti a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo**.

Le stesse tutele del Segnalante sono garantite anche a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione a causa del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Sono pertanto tutelati:

- i Facilitatori del Segnalante;
- le Persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- i Colleghi di lavoro del Segnalante;
- gli Enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora nonché gli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

### 3.2. LE SEGNALAZIONI ED IL LORO CONTENUTO

La segnalazione è finalizzata a portare a conoscenza di COOPLAT comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della stessa Società

In particolare, preso atto del contenuto di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, vengono considerate "rilevanti" le segnalazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali riconducibili a:

- condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e/o di violazioni del relativo modello di organizzazione e gestione, e/o delle procedure contenute nello stesso;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea 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) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6.

Per quanto concerne il CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE, la medesima, allo scopo di garantire un'adeguata attività di indagine, deve essere documentata e circostanziata in modo tale da fornire tutti gli elementi utili allo svolgimento delle dovute verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi (ove conosciuti):

- una descrizione completa e dettagliata del fatto o del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- l'indicazione della data e del luogo in cui il fatto o il comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione è avvenuto;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di colui/coloro che ha/hanno posto in essere il fatto o il comportamento segnalato;
- le generalità, il ruolo ricoperto o altri elementi che possano consentire l'identificazione di altri soggetti che possano riferire sul fatto o comportamento segnalato;
- l'indicazione di ogni altra informazione e/o atto e/o documento comunque rappresentati o su qualsiasi supporto memorizzati, che risultino utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- le modalità con le quali lo stesso segnalante desidera essere ricontattato.
- Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se: - i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi; - i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali; - i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.
- La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva, così da consentire una più efficiente attività di indagine, nonché l'adozione delle necessarie misure preventive e correttive.

Le segnalazioni possono inoltre avere ad oggetto:

- informazioni compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse;
- informazioni compresi i fondati sospetti che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse;
- elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

### **3.3. LA FUNZIONE WHISTLEBLOWING, I CANALI DI SEGNALAZIONI INTERNA E IL LORO FUNZIONAMENTO CON FOCUS SULLE CASISTICHE PARTICOLARI**

Cooplat, come accennato all'inizio del Paragrafo 3, mette a disposizione dei destinatari canali alternativi per l'invio delle segnalazioni interne, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione della segnalazione, come anche in precedenza definito nel paragrafo relativo alla "Definizioni", è affidata alla Funzione whistleblowing, funzione autonoma e con personale specificamente formato a tale scopo in tema di whistleblowing e protezione dei dati. La Funzione whistleblowing svolge un'istruttoria sui fatti segnalati e ravvisa gli elementi della quantomeno apparente fondatezza della segnalazione in rapporto al D.lgs. 24/2023 e/o comunque al presente documento.

La Funzione whistleblowing non accerta le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolge controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da Cooplat.

Laddove la Funzione whistleblowing, versi in una ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto Segnalato o Segnalante e/o comunque coinvolto nella segnalazione), ricorre una condizione particolare, per la quale la segnalazione dovrà essere inoltrata al "Gestore di Riserva della Segnalazioni Whistleblowing" che procederà alla gestione della segnalazione in conformità alle disposizioni della presente procedura. Limitatamente a detto caso, la segnalazione dovrà essere inoltrata a mezzo del servizio postale presso la sede

legale della società ubicata presso Via L. Menabrea, 1 50136 Firenze indicando quale destinatario della comunicazione il “Gestore di Riserva della Segnalazioni Whistleblowing - COOPLAT”.

Nel caso pertanto in cui la Funzione Whistleblowing venga comunque a conoscenza e riceva una segnalazione dalla quale emerga un suo conflitto di interesse, anche potenziale, dovrà immediatamente comunicare l'esistenza di detto conflitto all'Alta Direzione della Società, spogliandosi della gestione della segnalazione ed astenendosi da ogni attività/valutazione correlata, portando altresì celermente a conoscenza della segnalazione il soggetto Gestore di Riserva delle Segnalazioni Whistleblowing, che provvederà alla presa in carico della menzionata segnalazione, in conformità a quanto disciplinato dalla presente procedura.<sup>1</sup>

Nel caso sussista conflitto di interesse, anche potenziale in correlazione alla figura del Gestore di Riserva, come sopra indicato, il segnalante potrà effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito, così come disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. 24.2023.

Si precisa che per le “Segnalazioni Esterne ANAC” è necessario che il Segnalante acceda al servizio dedicato al “whistleblowing” sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), come meglio precisato al successivo paragrafo 3.6.

Cooplat specifica inoltre ed in via preliminare che, se la segnalazione è presentata per errore, ad un soggetto diverso dalla Funzione whistleblowing, con la dichiarazione espressa di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, la segnalazione sarà considerata “segnalazione whistleblowing” ed andrà tassativamente trasmessa (dal soggetto e/o ufficio e/o funzione interna e/o comitato che la ha ricevuta), entro sette giorni dal suo ricevimento, alla Funzione whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Se il segnalante non dichiara di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non è desumibile dalla segnalazione o da comportamenti concludenti, la segnalazione sarà considerata quale “segnalazione ordinaria”.

Nel caso in cui la Funzione whistleblowing riceva Segnalazioni Ordinarie, in questo ultimo caso, la medesima, a sua volta, entro sette giorni dal ricevimento, dovrà tassativamente trasmetterla ai soggetti e/o organismi/comitati e/o funzioni preposte e competenti alla ricezione e gestione delle Segnalazioni Ordinarie, (tenuto conto della materia e dell'oggetto specifico delle dette segnalazioni), come al meglio declinate e disciplinate dalla Procedura Segnalazioni Ordinarie (P-Segnalazioni 01), dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso la Funzione Whistleblowing riceva una segnalazione rilevante o anche potenzialmente rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/01, la detta Funzione dovrà entro 7 giorni dalla ricezione, informare l'Organismo di Vigilanza, rispettando comunque gli obblighi di riservatezza imposti dal D.lgs. n. 24/2023.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Cooplat specifica che in caso di fatti, eventi e/o circostanze impreviste e/o straordinarie quali ad esempio l'assenza prolungata e/o improvvisa dal lavoro della Funzione Whistleblowing, le funzioni ed i compiti della medesima saranno temporaneamente prese in carico dal Gestore di Riserva delle Segnalazioni, previa tempestiva informativa nei confronti dell'Alta Direzione

<sup>2</sup> L'ODV oltre alla relazione periodica annuale sul whistleblowing che viene trasmessa dalla Funzione Whistleblowing dovrà ricevere dalla medesima immediata informativa su segnalazione rilevanti in ottica D.lgs. 231/01 al fine di poterne monitorare l'andamento ed eventualmente condividere proprie osservazioni e/o partecipare ad eventuali istruttorie, fatti salvi gli obblighi di riservatezza ed osservando comunque le tutele del D.lgs n. 24/2023.

Nel caso la Funzione Whistleblowing riceva una segnalazione rilevante o anche potenzialmente rilevante in materia di “normativa Anticorruzione”, la detta Funzione dovrà entro 7 giorni dalla ricezione, informare, oltre all’ODV, i soggetti alla quale la società ha attribuito la Funzione di CAC (Conformità Anticorruzione).<sup>3</sup>

**La segnalazione interna può essere presentata secondo le seguenti modalità:**

1) **Piattaforma digitale:** accedendo all’indirizzo [www.segnalazioneviolazioni.it](http://www.segnalazioneviolazioni.it) (ove è possibile visualizzare apposito Tutorial, la Privacy Policy e note informative circa la tutela e la riservatezza dei dati) ed **utilizzando per l’accesso il codice dedicato a Cooplat: COP043g14.**

Attraverso la piattaforma il Segnalante può:

- inviare segnalazioni confidenziali o anonime
- scambiare messaggi con la Funzione Whistleblowing (**denominata all’interno della piattaforma “Gestore delle Segnalazioni”**)
- monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione
- rilasciare il consenso alla rivelazione della propria identità
- ricevere il riscontro conclusivo della propria segnalazione

Le attività successive al primo invio della segnalazione sono possibili attraverso l’accesso periodico alla piattaforma mediante il codice identificativo della segnalazione.

Le segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica saranno prese in carico unicamente dalla Funzione whistleblowing.

L’area riservata della piattaforma dedicata alla Funzione whistleblowing è abilitata per:

- invia notifiche all’arrivo di una segnalazione o di nuovi messaggi inerenti segnalazioni già ricevute;
- mette a disposizione una serie di strumenti per la gestione della segnalazione (avviso di ricevimento al Segnalante, compilazione del riscontro, chiusura, anonimizzazione);
- consente il dialogo con il Segnalante in modalità riservata;
- permette l’esportazione e la stampa della segnalazione di tutti i messaggi scambiati con il Segnalante;
- invia alert relativi alle scadenze delle tempistiche di legge;
- il contenuto delle segnalazioni viene mantenuto in archivio finché la Funzione Whistleblowing non ne effettua la cancellazione e comunque entro cinque anni (salvo casi particolari), dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione.

2) Lettera a mezzo del servizio postale, all’indirizzo: COOPLAT con sede legale in Firenze, alla Via |

<sup>3</sup> Il CAC, oltre a monitorare l’andamento della segnalazione whistleblowing, potrebbe essere ad esempio coinvolto in attività di indagine, supporto ed istruttoria, fatti salvi gli obblighi di riservatezza ed osservando comunque le tutele del D.lgs n. 24/2023



Luigi Federico Menabrea n. 1. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga indirizzata e spedita, con dicitura “Riservata” e “All’attenzione della Funzione Whistleblowing di COOPLAT” avendo a riferimento le seguenti indicazioni:

- a) compilare una nota contenente i propri dati identificativi e la tipologia di rapporto giuridico con la società (socio, dirigente, dipendente, collaboratore, consulente, ecc.) con allegata fotocopia del documento di riconoscimento ed inserirla in una prima busta chiusa;
- b) redigere per iscritto la segnalazione, avendo cura di dettagliare il più possibile la descrizione del fatto - con evidenza delle circostanze di tempo e di luogo (es. data/periodo, dipartimento aziendale/ufficio o luogo in cui si è verificato il fatto) ed altri elementi (inclusi documenti) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati - ed inserirla in una seconda busta chiusa, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dai contenuti della segnalazione;

Il personale interno preposto alla gestione della corrispondenza postale in entrata ha ricevuto apposita istruzione circa la gestione delle segnalazioni a mezzo posta.

**3) Segnalazione orale**, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante **in un incontro diretto** (richiesto dal segnalante tramite utilizzo delle modalità sopra enunciate ai punti cui sopra n.1 e n.2), con la Funzione whistleblowing che avrà cura di redigerne apposito verbale, verificato e sottoscritto anche eventualmente dal segnalante. Tale incontro verrà fissato dalla Funzione whistleblowing, su richiesta del segnalante, entro 30 giorni dalla richiesta di quest’ultimo. L’incontro potrà tenersi anche in sede diversa dalla sede e/o locali/uffici della società, al fine di assicurare e garantire la riservatezza della identità del segnalante.

La società incentiva inoltre l'utilizzo della Piattaforma elettronica come canale di segnalazione ed incoraggia l'effettuazione di segnalazioni firmate e nominative specificando comunque che possono essere accettate segnalazioni anonime, a patto che le medesime siano congrue ed accompagnate da elementi certi e circostanziati. Le segnalazioni anonime saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

In ogni caso le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dalla funzione whistleblowing e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata<sup>4</sup>.

Ogni eventuale comunicazione fra la Funzione Whistleblowing ed il segnalante godrà comunque delle tutele in materia di riservatezza.

### **3.4. PROCESSO DI VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA, LE ESCLUSIONI NORMATE DAL D.LGS 24/2023 E LE CONDOTTE NON SEGNALABILI**

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione whistleblowing, come anche sopra riportato, svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;

<sup>4</sup> In ipotesi potrebbe accadere infatti che il segnalante anonimo venga successivamente identificato e debba godere delle tutele del D.lgs. n. 24/2023.

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei già menzionati canali di cui al Punto 3.3, la Funzione whistleblowing procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

La stessa la Funzione whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dalla la Funzione whistleblowing per i seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore.
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni.
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

**Facendo seguito a quanto accennato nel Par. 2, relativo al “Campo di Applicazione”, tenuto conto del contenuto di cui all'Art. 1 comma 2 del D.gs. 24/2023 la presente procedura non si applica:**

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 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;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Cooplat specifica, inoltre, che non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);

Inoltre, non possono inoltre essere compromesse le disposizioni nazionali o riferibili all'Unione Europea riguardanti:

- Informazioni classificate;
- Segreto professionale forense;
- Segreto professionale medico;
- Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- Norme di procedura penale;
- Autonomia e indipendenza della magistratura;
- Difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- Esercizio dei diritti dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di

autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 2 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che la Funzione whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi.

Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa. In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata alla Funzione whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, la Funzione whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta<sup>5</sup> necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. La Funzione whistleblowing potrà eventualmente, inoltre avvalersi di un gruppo di investigazione (ad esempio personale interno con accesso a determinate banche dati aziendali e/o esperti esterni qualificati, il cui operato ed agire sarà tassativamente sottoposto a vincoli di riservatezza, il cui contenuto dovrà essere conforme agli obblighi ed alle tutele introdotte dal D.lgs. 24/2023).

All'esito della verifica e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi (termine non perentorio ma solamente indicativo), dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione whistleblowing fornirà riscontro alla segnalazione<sup>6</sup> (si ricorda in tal senso ad esempio che attraverso la piattaforma informatica il Segnalante può infatti ricevere il riscontro conclusivo della propria segnalazione e/o comunque monitorare lo stato di avanzamento della medesima).

Al termine della istruttoria, la Funzione whistleblowing, redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine realizzata, dei risultati emersi in occasione della stessa nonché di tutte le valutazioni attuate in correlazione ai fatti segnalati.

Laddove venga ravvisata la quantomeno presunta fondatezza della Segnalazione, la Funzione whistleblowing dovrà provvedere a:

a) inviare, in via esclusiva, la sopra richiamata relazione riepilogativa all'Alta Direzione Aziendale<sup>7</sup>,

<sup>5</sup> Ad esempio, potranno essere acquisite evidenze documentali presso le funzioni aziendali competenti e reperiti dati tramite estrazione da piattaforme tecnologiche/gestionali della società.

<sup>6</sup> Si precisa che laddove la Funzione whistleblowing abbia ravvisato la presunta fondatezza della segnalazione dovrà offrire riscontro al Segnalante e lo stesso potrà consistere nella comunicazione di archiviazione, nell'avvio di una inchiesta interna e delle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare quanto segnalato oppure nel rinvio ad una autorità competente per l'effettuazione di ulteriori indagini.

<sup>7</sup> Termine indicante in via congiunta la figura del Presidente, del Vicepresidente e del Direttore Generale

affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza.

Qualora dalle verifiche delle segnalazioni si riscontri un comportamento illecito ascrivibile a personale dipendente, Cooplat agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della eventuale rilevanza di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato ai fini della normativa nazionale vigente.

Qualora le indagini condotte evidenzino comportamenti dolosi/colposi in capo a soggetti terzi, che hanno avuto e/o hanno in essere rapporti con Cooplat, quest'ultima agirà tempestivamente disponendo tutte le misure individuate come necessarie per la propria tutela.

### 3.5. ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI SEGNALAZIONI INTERNE

La Funzione Whistleblowing tiene un registro di tutte le segnalazioni pervenute (comprese quelle anonime e/o quelle non riconducibili/applicabili al campo di applicazione del Whistleblowing) e della relativa gestione, curando la conservazione delle stesse e di tutta la documentazione a corredo in appositi archivi cartacei/ informatici, nel rispetto delle misure di riservatezza<sup>8</sup>.

La responsabilità della gestione dell'archivio delle segnalazioni e della relativa documentazione è a cura della Funzione whistleblowing attraverso un archivio informatico e/o cartaceo dedicato presso la Funzione stessa tenuto conto, inoltre, che la piattaforma informatica per le segnalazioni garantisce la tracciabilità del processo/iter segnalatorio.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i 5 anni, a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Successivamente alla decorrenza del termine dei cinque anni, qualora rimangano necessità di conservazione per la tutela giurisdizionale o stragiudiziale e/o per eventuali procedimenti disciplinari e/o penali, i dati verranno conservati per garantire tale finalità, anche oltre il limite dei cinque anni, per un massimo di dieci anni dalla data di chiusura della segnalazione, salvo causa di interruzione della prescrizione e/o giudizio in corso.

### 3.6. SEGNALAZIONI ESTERNE

IL D.lgs. n. 24/2023, fermo restando la preferenza/incentivazione per l'utilizzo dei canali di segnalazioni interni come esplicitati al paragrafo 3.3., prevede la possibilità per i soggetti del settore pubblico e privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La Persona segnalante può infatti altresì presentare una Segnalazione esterna **all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;

---

<sup>8</sup>Ad esempio, la Funzione Whistleblowing dovrà annotare di aver ricevuto e successivamente trasmesso una segnalazione non attinente alla materia e normativa "whistleblowing" ad altra funzione/ente /comitato della società ritenuto competente.

- il Segnalante ha fondati 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Cooplat, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di Persone eventualmente Coinvolte nella Segnalazione.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate 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 messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali sono specificati sul sito internet dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, il quale è accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

### 3.7. DIVULGAZIONE PUBBLICA

È altresì prevista la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, attraverso la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o i mezzi di comunicazione elettronici, anche quelli in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social network.

Come per la segnalazione esterna, la divulgazione pubblica può essere effettuata solo al ricorrere di determinate condizioni per poter beneficiare delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023.

La protezione è pertanto riconosciuta solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui COOPLAT non ha dato riscontro entro i termini previsti dalla normativa, ha fatto seguito una segnalazione esterna a cui ANAC a sua volta non ha fornito riscontro entro i termini previsti;
- è stata inviata una segnalazione direttamente ad ANAC, la quale non ha fornito riscontro entro i termini previsti;
- qualora ricorrano motivazioni ragionevoli e fondate alla luce del caso concreto di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- qualora ricorrano motivazioni ragionevoli e fondate di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito.

Cooplat precisa, inoltre, che il D. Lgs 24/2023, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi direttamente alle Autorità Giudiziarie, per inoltrare denuncia di condotte illecite cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo, (sia pubblico che privato).

### 3.8. TUTELE DELLE PERSONE SEGNALANTI E DEL SEGNALATO

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679. (rif. Tutela della riservatezza). Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante debba essere rivelata perché indispensabile a garantire la difesa della persona coinvolta sarà dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale, anche quando dovessero pervenire a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse devono essere trasmesse senza ritardo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato da COOPLAT, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, l'azienda si impegna ad offrire massima protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, qualora al termine della fase di verifica della segnalazione ne venga accertata l'infondatezza, ed il contestuale dolo e/o colpa grave del Segnalante, l'azienda intraprenderà idonee iniziative applicando una sanzione in relazione a quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale. L'azienda adotta forme di garanzia della privacy analoghe a quelle del Segnalante anche al presunto responsabile della violazione, fatte salve le previsioni di legge applicabili, la tutela della riservatezza del Segnalato è rispettata a prescindere dalla modalità adottata dal Segnalante per l'invio della segnalazione, purché ricompresa tra quelle messe a disposizione dall'azienda.

Tutto il personale coinvolto, a qualsiasi titolo, nelle diverse fasi afferenti alla gestione delle segnalazioni è tenuto a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sui soggetti oggetto di segnalazione.

Il Segnalato non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione il caso in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. Ciò in ottemperanza al principio per cui la tutela della riservatezza nei procedimenti giudiziari, fa riferimento solo all'identità del Segnalante e non anche a quella della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

### **3.9. DIVIETO DI RITORSIONE E LA PROTEZIONE DALLA RITORSIONI SUBITE**

Cooplat garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere e avessero le caratteristiche/peculiarità previste dal Paragrafo 3.2.
- la segnalazione è stata effettuata rispettando le definizioni e le prescrizioni previste dalla presente procedura.

I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Cooplat specifica che non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.<sup>9</sup>

Salvo adire le vie legali, nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, COOPLAT, provvederà a adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse attuare, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 del Codice civile ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Cooplat evidenzia che le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- 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;
- 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;

<sup>9</sup> In particolare, il D. lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora realizzate in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione e che di sotto vengono elencate:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- 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 già menzionate persone.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, la Società 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.

Cooplat con la presente procedura ritiene inoltre corretto informare che le Linee Guida attuative ANAC in materia Whistleblowing, precisano quanto segue circa le "Limitazioni della Responsabilità":

- 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. 24/23, 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.

Per quanto concerne eventuali rinunce e transazioni attuate dal segnalante e/o dagli altri soggetti tutelati, le stesse sono possibili solo se le medesime vengono a concretizzarsi formalmente nell'ambito delle c.d. sedi protette e quindi innanzi ad un Giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione e/o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi/enti autorizzati dalla Legge.

Per quanto concerne la "Protezione delle Ritorsioni" subite o anche solo tentate o minacciate, le medesime devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC attraverso la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa, (come disciplinato dal Paragrafo 3.6 della presente procedura).

È tuttavia essenziale che vi sia una precedente segnalazione di illeciti (rientrante nel campo di applicazione del D.lgs. 24/2023), giacché è in relazione a tale segnalazione che ANAC valuta l'intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere. Per il Segnalante l'intento ritorsivo si presume, mentre per gli altri soggetti oggetto di protezione non vi è inversione dell'onere probatorio.

La comunicazione è considerata inammissibile e l'Ufficio ANAC procede alla sua archiviazione, da comunicare tramite piattaforma informatica, all'autore della medesima, nei seguenti casi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;

L'ANAC ha il compito di valutare l'intento ritorsivo in collegamento alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

L'eventuale accertamento da parte di ANAC della ritorsione determina:

- la nullità della misura ritorsiva e sanzioni amministrative al soggetto che ha adottato il



provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione;  
• in caso di licenziamento, la nullità dello stesso e diritto al reintegro nel posto di lavoro.

Qualora la comunicazione di misure e/o atti e/o azioni ritorsive pervenga alla Funzione Whistleblowing anziché ad ANAC, la richiamata Funzione dovrà offrire opportuna assistenza al Segnalante rendendolo edotto del fatto che la comunicazione dovrà essere oggetto di inoltro all'Autorità competente al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

### **3.10. PRIVACY E TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 GDPR, D.lgs. n. 196/2003, D.lgs. n. 51/2018).

### **3.11. RENDICONTAZIONE - AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE**

La funzione Whistleblowing è tenuta a rendere conto annualmente del corretto funzionamento del sistema di segnalazione Whistleblowing riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute ivi comprese anche quelle non ritenute whistleblowing e/o fuori campo applicazione del D.lgs. n.24/2023.<sup>10</sup> Tale relazione dovrà essere inoltrata all'Alta Direzione della Società e all'Organismo di Vigilanza oltre al soggetto/i a cui è stata attribuita la Funzione CAC (Conformità Anticorruzione).

Nella redazione di tale rendiconto, la detta Funzione Whistleblowing, è tenuta a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

La presente procedura è pubblicata nella specifica sezione del sito internet aziendale dedicata al whistleblowing e potrà essere oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, nonché in funzione dell'operatività e del contesto lavorativo nella quale essa viene ad esplicarsi. La procedura inoltre è oggetto di diffusione periodica a tutto il personale della società, con trasmissione corredata da apposita nota informativa.

Per eventuali informazioni ulteriori circa la normativa relativa al Whistleblowing ed ai diritti ed agli obblighi dalla medesima discendente, ancorché non previsti dal presente documento, si rimanda al testo del D.lgs n. 24/2023 e sue successive modifiche/integrazioni ed alle linee guida Anac.

## **4. RIEPILOGO DOCUMENTI RICHIAMATI**

P-Segnalazioni-01 Segnalazioni Ordinarie  
MOG 231  
Codice Etico

<sup>10</sup> Analogo obbligo di rendicontazione periodica sussiste anche per il Gestore di Riserva delle Segnalazioni.