SOCIETA' COOPERATIVA
BILANCIAI
Strumenti e Tecnologie per Pesare

F.A.Q.

Sommario

1. CHE COS'È IL WHISTLEBLOWING? 2
2. QUALE NORMATIVA DISCIPLINA IL WHISTLEBLOWING? 2
3. CHE COSA SI INTENDE PER CONDOTTE RITORSIVE? 2
4. CHI PUÒ INVIARE UNA SEGNALAZIONE? 4
5. LA NORMATIVA PROTEGGE ANCHE ALTRE PERSONE OLTRE AL SEGNALANTE? 5
6. CI SONO PARTICOLARI LIMITI TEMPORALI ENTRO CUI DEVE ESSERE FATTA LA SEGNALAZIONE? 6
7. QUALI CONDOTTE POSSONO ESSERE SEGNALATE? 6
8. QUALI CONDOTTE INVECE NON POSSONO FORMARE OGGETTO DI SEGNALAZIONE? 7
9. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE? 7
10. QUALI CANALI HA ADOTTATO SOCIETÀ COOPERATIVA BILANCIAI? 8
11. COME FUNZIONA LA PIATTAFORMA WHISTELTECH? 8
12. LA PIATTAFORMA PERMETTE L'INVIO DI SEGNALAZIONI ANONIME? 9
13. PER ACCEDERE ALLA PIATTAFORMA C'È BISOGNO DI PARTICOLARI PROGRAMMI O STRUMENTI? 9
14. COME VIENE RACCOLTA LA SEGNALAZIONE NEL CASO DI RICHIESTA DI INCONTRO CON IL GESTORE? 9
15. DOPO CHE LA SEGNALAZIONE È STATA INVIATA, CHE COSA SUCCEDE? 9
16. CHE COSA SUCCEDE NEL CASO DI SEGNALAZIONI PALESEMENTE INFONDATE? 10
17. CHI RIVESTE IL RUOLO DI GESTORE DELLA SEGNALAZIONE PER LA SOCIETÀ COOPERATIVA BILANCIAI? 10
18. SI POSSONO USARE CANALI INTERNI DIVERSI DALLA PIATTAFORMA WHISTLETECH O DALLA RICHIESTA DI INCONTRO CON IL GESTORE? 10
19. COME SI DEVE COMPORTARE IL SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE CHE RICEVA UNA SEGNALAZIONE CHE CONTENGA L'ESPRESSA DICITURA "WHISTLEBLOWING"? 11
20. SI POSSONO USARE CANALI ESTERNI? 12
21. COSA SUCCEDE SE IL SEGNALANTE UTILIZZA IL CANALE DI ANAC AL DI FUORI DEI CASI TASSATIVAMENTE PREVISTI? 13
22. ESISTE UN DOCUMENTO CHE RACCHIUDE TUTTE LE INFORMAZIONI RELATIVE AL PROCESSO WHISTLEBLOWING? 13

SOCIETA' COOPERATIVA
BILANCIAI
Strumenti e Tecnologie per Pesare

1. CHE COS'È IL WHISTLEBLOWING?

Il WHISTLEBLOWING è un sistema organizzato di ricevimento e di gestione di segnalazioni riguardanti atti corruttivi, irregolarità e illiceità che possono ledere l'integrità della società.

2. QUALE NORMATIVA DISCIPLINA IL WHISTLEBLOWING?

La normativa di riferimento è il D. Lgs 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Obiettivo del decreto è favorire l'emersione delle segnalazioni, alfine di dotare le società di un sistema di prevenzione del rischio di commissione di illeciti e di situazioni pregiudizievoli.

Per ottenere questo risultato, la normativa richiede che le società mettano a disposizione canali di segnalazione che garantiscano la protezione dei soggetti segnalanti, sia in termini di riservatezza della loro identità che di tutela dalle condotte ritorsive che la società potrebbe attivare nei loro confronti.

Il legislatore vuole quindi che i segnalanti siano completamente protetti sotto i già menzionati profili alfine di ottenere il maggior flusso di segnalazioni.

3. CHE COSA SI INTENDE PER CONDOTTE RITORSIVE?

Le condotte ritorsive coincidono con qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La normativa prevede un elenco esemplificativo delle condotte che possono definirsi ritorsive se realizzate a causa della segnalazione, ossia:

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 contrato di lavoro a termine in un contrato di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contrato di lavoro a termine;
k. 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. 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;
m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contrato di fornitura di beni o servizi;
n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

4. CHI PUÒ INVIARE UNA SEGNALAZIONE?

La categoria dei soggetti che possono effettuare una segnalazione è molto ampia:

SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI	ESEMPI/DEFINIZIONI
Lavoratori subordinati	• lavoratori a tempo indeterminato, determinato, parziale, intermittente, • lavoratori somministrati, • apprendisti, • prestatori di lavoro accessorio; • lavoratori che svolgono prestazioni occasionali
Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società sulla base di:	• contratti d'opera; • rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale • altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (es: avvocati, ingegneri, ecc.); • prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.
Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società	soggetti che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società	soggetti che rischiano di subire ritorsioni realizzabili, per esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
Azionisti persone fisiche	soggetti che sono venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione

	nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari, in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società.
Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto	• componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, • membri dell'Organismo di Vigilanza (ODV).

5. LA NORMATIVA PROTEGGE ANCHE ALTRE PERSONE OLTRE AL SEGNALANTE?

Si, la normativa prevede l'estensione del sistema di tutela da ritorsioni anche nei confronti di estese categorie di soggetti che hanno supportato il segnalante o che hanno con il segnalante rapporti tali che una ritorsione nei loro confronti andrebbe a colpire, sia pure indirettamente, il segnalante stesso:

ALTRI SOGGETTI DIVERSI DAL SEGNALANTE CHE GODONO DEL SISTEMA DI PROTEZIONE	DEFINIZIONI/ESEMPI
Facilitatori	Per esempio, il collega, del medesimo ufficio o di un altro ufficio, del Segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Non rientra nella definizione di facilitatore il collega sindacalista che assiste il Segnalante utilizzando la sigla sindacale.
Persone del **medesimo contesto lavorativo**[1] del Segnalante, **legate** allo stesso da uno **stabile legame affettivo** o di **parentela entro il quarto grado**	Per esempio, il collega (o ex collega) del Segnalante che intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione dell'abitazione.
Colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo	Soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante

[1] Per **«contesto lavorativo»** la normativa intende le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti in essere con la Società, 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;

contesto lavorativo e che hanno con detta persona **un rapporto abituale e corrente**	(esclusi quindi gli ex colleghi) e che abbiano con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente (non vi rientrano i rapporti sporadici, occasionali o episodici)
Enti di proprietà del Segnalante	Enti di cui il Segnalante è titolare di tutte quote di partecipazione al capitale sociale o della maggioranza delle stesse
Enti per i quali il Segnalante lavora	Ente fornitore della Società e datore di lavoro del Segnalante
Enti che operano nel **medesimo contesto lavorativo** del Segnalante	Ente legato da un rapporto di partnership con il Segnalante

6. CI SONO PARTICOLARI LIMITI TEMPORALI ENTRO CUI DEVE ESSERE FATTA LA SEGNALAZIONE?

La segnalazione potrà certamente essere fata in costanza di rapporto (di lavoro, di collaborazione, contrattuale) con la Società, ma potrà essere fatta anche quando il rapporto con la Società non è ancora iniziato (a esempio in fase di colloquio o di trattative pre-contrattuali) o anche successivamente alla sua cessazione, sempre che le informazioni sulle violazioni siano state acquisite, rispettivamente, durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali, ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

7. QUALI CONDOTTE POSSONO ESSERE SEGNALATE?

In primo luogo, sono segnalabili tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001, quali, a esempio, i comportamenti corruttivi o di truffa ai danni della Pubblica Amministrazione, le violazioni della normativa in materia Salute e Sicurezza sul Lavoro, i comportamenti che possono configurare frode in commercio o i casi di vendita o commercio di sostanza alimentari non genuine come genuine.

Allo stesso modo, continuano a essere segnalabili attraverso il canale interno della Società tutti i comportamenti che costituiscono violazione del Codice Etico e delle regole di cui la società si è dotata in tema di sostenibilità.

Oltre a ciò, può essere oggetto di segnalazione qualunque comportamento illecito relativo a specifici settori, tra i quali, rispetto ai settori in cui opera la Società, si

ricordano: gli appalti pubblici, la sicurezza e conformità dei prodotti, la tutela dell'ambiente, la sicurezza degli alimenti e dei mangimi e la salute e benessere degli animali, la salute pubblica, la protezione dei consumatori e la protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informativi.

Possono, inoltre, formare oggetto di segnalazione, a esempio, gli atti e i comportamenti che costituiscono pratiche abusive (come l'utilizzo di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate), perché vanno a pregiudicare una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno.

8. QUALI CONDOTTE INVECE NON POSSONO FORMARE OGGETTO DI SEGNALAZIONE?

Rientrano nella categoria di comportamenti che **non** sono oggetto delle tutele previste dal sistema WHISTLEBLOWING le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale, o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, come a esempio:

- ✓ Vertenze di lavoro e fasi precontenziose
- ✓ Discriminazioni tra colleghi
- ✓ Conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore o con i superiori
- ✓ Trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della società

Ciò ovviamente non significa che queste condotte non possano essere segnalate, ma implica che le stesse restino fuori dal sistema organizzato di gestione del WHISTLEBLOWING, con conseguente non applicazione delle regole di riservatezza e di tutela dalle ritorsioni.

9. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE?

Le segnalazioni devono essere circostanziate, quindi devono indicare:

- ➢ la descrizione del fatto
- ➢ le circostanze di tempo e di luogo in cui il fato si è verificato
- ➢ le generalità del responsabile del comportamento segnalato o comunque elementi utili alla sua identificazione.

Inoltre, ove possibile, la segnalazione deve essere corredata da tutta la documentazione utile a fornire elementi di fondatezza.

La segnalazione può avere a oggetto anche i c.d. "fondati sospetti": il segnalante deve, quindi, ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni offerte sulle violazioni segnalate, siano veritiere.

Non sono, invece, sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio".

La segnalazione deve sempre essere effettuata evitando finalità e contenuti diffamatori e calunniosi, non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali, anche perché, in questi casi, non sono da escludere ripercussioni, di carattere anche penale, in capo al segnalante.

10. QUALI CANALI HA ADOTTATO SOCIETÀ COOPERATIVA BILANCIAI?

La Società ha adottato due canali:

I. in forma scritta con modalità informatica
II. in forma orale.

Il primo è rappresentato dall'adozione della Piattaforma Whistletech.

Il secondo mediante la registrazione di un messaggio vocale attraverso la citata piattaforma, oppure mediante richiesta di incontro di persona contattando direttamente il Gestore delle segnalazioni dalle ore 10:00 alle ore 18:00 dal lunedì al venerdì al recapito 328/1976617**.**

11. COME FUNZIONA LA PIATTAFORMA WHISTELTECH?

La Piattaforma è accessibile dal sito istituzionale della Società (www.coopbilanciai.it): nella sezione "CoopBilanciai/Sicurezza", si arriva a una sezione "WHISTLEBLOWING". Cliccando sulla tendina "Invia una segnalazione" si viene reindirizzati alla pagina https://coopbilanciai.whistletech.online/, dalla quale si può procedere a inviare una nuova segnalazione - cliccando alla voce "Invia una segnalazione".

Da questa stessa pagina, il segnalante che ha già in precedenza utilizzato la piattaforma per inviare una segnalazione e che desidera monitorare lo stato di avanzamento della lavorazione della pratica o fornire nuove e ulteriori informazioni e/o documentazione relative alla medesima segnalazione, può accedere alla sezione della piattaforma relativa alla segnalazione già inviata, inserendo nell'apposito spazio "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta" il codice univoco prodotto automaticamente dal sistema nel momento del primo invio.
Il sistema non registra le attività di connessione, quindi non mantiene memoria degli

indirizzi IP dei segnalanti, e utilizza sistemi di crittografia che proteggono l'identità del segnalante e delle informazioni che lo stesso comunica attraverso la segnalazione.

La Piattaforma si appoggia su server esterni e differenti da quello aziendale.

12. LA PIATTAFORMA PERMETTE L'INVIO DI SEGNALAZIONI ANONIME?

Sì, la piattaforma prevede la possibilità per il segnalante di scegliere se fornire i propri dati identificativi, oppure procedere con una segnalazione in forma anonima.

Anche nel caso di segnalazione anonima, una volta terminata la fase compilativa o di registrazione del messaggio vocale, il sistema permette al segnalante di utilizzare il codice univoco a 16 cifre che consentirà allo stesso, pur rimanendo anonimo, di accedere alla pratica relativa alla sua segnalazione, controllarne lo stato, scambiarsi messaggi riservati con il Gestore, eventualmente implementare la documentazione messa a disposizione.

13. PER ACCEDERE ALLA PIATTAFORMA C'È BISOGNO DI PARTICOLARI PROGRAMMI O STRUMENTI?

Per accedere alla Piattaforma non è necessario installare particolari software o programmi; ci si può collegare da PC e anche attraverso smartphone o tablet.

14. COME VIENE RACCOLTA LA SEGNALAZIONE NEL CASO DI RICHIESTA DI INCONTRO CON IL GESTORE?

Il segnalante potrà procedere durante l'incontro con il Gestore a rendere la segnalazione in forma orale. In questo caso, previo espresso consenso del Segnalante, il Gestore procederà a registrare la conversazione o a verbalizzare quanto riferito dal Segnalante al fine di garantire la tracciabilità della ricezione della segnalazione e l'autenticità del contenuto della stessa.

15. DOPO CHE LA SEGNALAZIONE È STATA INVIATA, CHE COSA SUCCEDE?

La segnalazione viene letta unicamente dal soggetto espressamente autorizzato a gestore il processo Whistleblowing, il c.d. Gestore della segnalazione.
Quest'ultimo è un soggetto autonomo, ossia dotato dei requisiti di imparzialità e indipendenza.

Una volta acquisita la segnalazione, il Gestore rilascia al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione stessa entro 7 giorni e verifica se la condotta descritta rientra nella casistica indicata dalla normativa: in caso negativo,

procede con l'archiviazione della segnalazione, dando comunicazione motivata al soggetto segnalante.

Nel caso in cui, a seguito della prima verifica la segnalazione risulti ammissibile, il Gestore procede all'istruttoria volta a verificare se la stessa sia o meno fondata.

In ogni caso, entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, il Garante fornisce un riscontro al segnalante sullo stato della pratica. Tale riscontro potrà essere anche di tipo interlocutorio nel caso in cui le attività volte alla verifica della fondatezza della segnalazione siano ancora in corso.

Al termine dell'istruttoria, il Gestore condivide i risultati con gli organi societari i quali, in caso di accertata fondatezza della segnalazione, decideranno quali provvedimenti assumere.

16. CHE COSA SUCCEDE NEL CASO DI SEGNALAZIONI PALESEMENTE INFONDATE?

Le segnalazioni palesemente infondate sono trasmesse alla competente funzione aziendale affinché valuti se la segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

17. CHI RIVESTE IL RUOLO DI GESTORE DELLA SEGNALAZIONE PER LA SOCIETÀ COOPERATIVA BILANCIAI?

La Società ha affidato il compito di ricevere e gestire le segnalazioni Avv. Stefano Domenichini**,** c/o Studio L&E - Legal and Engineering, soggetto che ha ricevuto specifica formazione sulla disciplina del Whistleblowing e che presenta caratteri di autonomia da declinarsi quali garanzie di indipendenza e imparzialità del processo di Whistleblowing.

18. SI POSSONO USARE CANALI INTERNI DIVERSI DALLA PIATTAFORMA WHISTLETECH O DALLA RICHIESTA DI INCONTRO CON IL GESTORE?

NO, non è possibile utilizzare canali interni diversi da quello descritto.

Tuttavia, nel caso in cui la segnalazione sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, il segnalante potrà beneficiare del sistema di protezione e riservatezza solo nel caso in cui abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, ad esempio esplicitando la

dicitura "whistleblowing" nell'oggetto o nel testo della comunicazione scritta, ovvero nella comunicazione resa in forma orale.

Nel caso in cui manchi tale espressa dichiarazione la segnalazione inviata tramite canali interni diversi è considerata quale segnalazione ordinaria e dunque non beneficiante del sistema di protezione e riservatezza.

19. COME SI DEVE COMPORTARE IL SOGGETTO DIVERSO DAL GESTORE CHE RICEVA UNA SEGNALAZIONE CHE CONTENGA L'ESPRESSA DICITURA "WHISTLEBLOWING"?

Tale soggetto dovrà trasmettere la segnalazione ricevuta entro 7 giorni al Gestore, utilizzando una delle seguenti modalità:

- utilizzando la Piattaforma WHISTLETECH, indicando le proprie generalità e allegando la documentazione comprovante il ricevimento della segnalazione dal segnalante originario (es. copia della lettera, raccomandata, messaggio, mail);
- chiedendo un incontro diretto con il Gestore, avendo cura di produrre la documentazione comprovante il ricevimento della segnalazione dal segnalante originario (es. copia della lettera, raccomandata, messaggio, mail).

Il soggetto in questione dovrà altresì comunicare al Segnalante originario che la sua segnalazione verrà inoltrata al Gestore della segnalazione, indicando la modalità attraverso cui tale trasmissione verrà eseguita. Tale comunicazione dovrà avvenire utilizzando mezzi e strumenti che possano garantire la riservatezza del Segnalante originario, evitando, quindi, l'utilizzo di strumenti e asset aziendali (indirizzi mail, computer, ecc).

Una volta trasmessa la segnalazione e allegata la documentazione citata, il soggetto diverso dal Gestore dovrà cancellare/distruggere la segnalazione ricevuta e le ulteriori comunicazioni/avvisi inviati, senza trattenerne copia, e mantenendo un obbligo di riservatezza su tutte le informazioni acquisite.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta e la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della procedura aziendale e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

20.SI POSSONO USARE CANALI ESTERNI?

In primo luogo, non è mai possibile utilizzare canali esterni per le segnalazioni che riguardano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Per gli altri tipi di segnalazioni è prevista la possibilità di utilizzare canali esterni alla società solo in presenza di uno dei seguenti casi:

I. Il canale interno non è attivo (la società, quindi, non ha adottato uno specifico canale di segnalazioni che garantisca la riservatezza del segnalante e lo tuteli da azioni ritorsive).
II. Il canale interno è attivo, ma non conforme ai requisiti richiesti dalla normativa in merito ai soggetti coinvolti (Gestore) e alle modalità di presentazione delle segnalazioni.
III. La segnalazione effettuata al canale interno non ha avuto seguito per inerzia del Gestore della segnalazione, come nel caso, a esempio, in cui il Gestore non abbia dato riscontri nei termini prima ricordati (7 giorni, 3 mesi).
IV. Il segnalante abbia il fondato timore che, a seguito della segnalazione, non sarebbe svolta alcuna attività, a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione (ossia il Gestore) e la persona coinvolta nella violazione; oppure, nel caso in cui il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che il Gestore si trovi in una situazione di conflitto di interessi, perché la segnalazione lo riguarda direttamente come segnalato, oppure come segnalante.
V. Il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che a seguito della segnalazione sul canale interno lo stesso sarebbe vittima di condotte ritorsive, come nel caso in cui al segnalante sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione, oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza.

In questi casi, l'unico canale esterno utilizzabile è quello istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e accessibile tramite il sito istituzionale dell'ente.

21. COSA SUCCEDE SE IL SEGNALANTE UTILIZZA IL CANALE DI ANAC AL DI FUORI DEI CASI TASSATIVAMENTE PREVISTI?

Nel caso di segnalazioni effettuate sul canale esterno in violazione di tali condizioni, il segnalante potrà essere sanzionato, sia in termini disciplinari che a titolo di risarcimento dei danni, e non potrà godere del sistema di tutela e protezione contro eventuali condotte ritorsive.

22. ESISTE UN DOCUMENTO CHE RACCHIUDE TUTTE LE INFORMAZIONI RELATIVE AL PROCESSO WHISTLEBLOWING?

La Società ha adottato una apposita Procedura Whistleblowing che contiene tutte le informazioni necessarie e che potrà chiarire ogni eventuale dubbio in merito a chi può effettuare la segnalazione, al contenuto delle segnalazioni, alle caratteristiche e alle modalità di funzionamento del sistema di ricevimento e gestione delle segnalazioni oltre che alle misure implementate dalla società al fine di garantire il sistema di protezione, in termini sia di tutela della riservatezza che di protezione contro eventuali condotte ritorsive.

Questa procedura è pubblicata sulla pagina dedicata del sito istituzionale della Società (www.coopbilanciai.it) ed è scaricabile in formato PDF nella sezione "WHISTLEBLOWING" .