



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

1 SOMMARIO

1	SOMMARIO	1
2	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	2
3	DEFINIZIONI	3
4	AMBITO DI APPLICAZIONE E REGIMI DI SEGNALAZIONE	4
5	SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE	4
6	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE ED ESCLUSIONI	5
7	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
8	CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE	6
8.1	PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING	6
8.2	INCONTRO DIRETTO E SEGNALAZIONE ORALE	6
8.3	POSTA CARTACEA	6
8.4	RICHIESTA DI APPUNTAMENTO	6
8.5	SEGNALAZIONE RICEVUTA DA UN SOGGETTO NON COMPETENTE	7
9	GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	7
10	GESTIONE E VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	7
10.1	AVVISO DI RICEVIMENTO	7
10.2	VALUTAZIONE PRELIMINARE	7
10.3	ISTRUTTORIA	8
10.4	RISCONTRO AL SEGNALANTE	8
10.5	CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE	8
11	SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	8
11.1	COSA SI PUÒ SEGNALARE	8
11.2	GESTIONE E TUTELE SPECIFICHE	9
11.3	MONITORAGGIO E COMITATO GUIDA	9
12	REPORTISTICA E RIESAME	9
13	RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	9
14	TUTELA DEL SEGNALANTE	10
14.1	TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA	10



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

15	SANZIONI-----	10
16	CANALI ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA -----	11
16.1	SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC -----	11
16.2	DIVULGAZIONE PUBBLICA-----	11
16.3	DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA -----	11
17	INFORMAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE -----	11

2 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La Cooperativa Sociale L'Arcobaleno promuove una cultura organizzativa fondata sulla legalità, sulla correttezza e sul rispetto della dignità di ogni persona. La presente procedura disciplina il canale interno attraverso cui è possibile segnalare violazioni, illeciti e comportamenti scorretti, le modalità di gestione delle segnalazioni e le tutele per chi segnala e per le persone coinvolte.

La procedura è redatta in conformità a:

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito «Decreto Whistleblowing»), attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia di whistleblowing;
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali;
- D.Lgs. 231/2001 e Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231) adottato dalla Cooperativa;
- Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), il cui art. 87 rende applicabile la Direttiva (UE) 2019/1937 alle segnalazioni di violazioni del regolamento;
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e L. 4/2021 di ratifica della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

La procedura è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato (SGI), e contribuisce a promuovere la cultura della qualità e il comportamento etico, a proteggere i lavoratori da ritorsioni quando segnalano pericoli, rischi e situazioni non conformi e a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro. Resta fermo che, per tutti gli aspetti procedurali, di tutela del segnalante e di gestione della segnalazione, trovano applicazione le disposizioni della normativa in materia di whistleblowing richiamata nel presente paragrafo, che prevale in caso di eventuale contrasto con i requisiti delle norme del sistema sopra citato.

	PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Edizione 2 01/09/2026 Rif. UNI EN ISO 9001:2015 45001:2018 UNI/PdR 125:2022
---	--	--

3 DEFINIZIONI

Termine	Definizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione, competente per il canale di segnalazione esterna e per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto Whistleblowing.
Segnalazione whistleblowing	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni rientranti nell'ambito del Decreto Whistleblowing (par. 5, categorie A e B).
Segnalazione aziendale	Comunicazione ricevuta dal canale interno su materie che la Cooperativa ha scelto volontariamente di gestire con la presente procedura, ma che non rientrano nel Decreto Whistleblowing (par. 5, categoria C).
Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o comunque implicata.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare un danno ingiusto al segnalante o ai soggetti collegati.
Gestore della segnalazione	Persona incaricata dal Consiglio di Amministrazione di ricevere e gestire in autonomia le segnalazioni (par. 10).
Piattaforma Whistleblowing	Piattaforma informatica dedicata che consente la trasmissione e la gestione riservata delle segnalazioni.
Attività istruttoria	Attività di verifica condotta dal Gestore della Segnalazione e finalizzata a verificare la veridicità e la fondatezza della segnalazione
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cooperativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Discriminazione	Qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla disabilità, sull'origine etnica o su altra condizione personale, che abbia lo scopo o l'effetto di compromettere il riconoscimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti della persona.
Molestia sessuale	Comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, anche tramite strumenti digitali, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 26 D.Lgs. 198/2006).
Molestia e mobbing	Comportamento indesiderato che viola la dignità della persona e crea un clima ostile; il mobbing comprende condotte vessatorie reiterate e sistematiche.
Molestia da parte di terzi	Molestia o violenza nei confronti del personale da parte di utenti, familiari, committenti, fornitori o altre persone esterne.
Sistema di intelligenza artificiale	Secondo la definizione dell'art. 3, punto 1, del Regolamento (UE) 2024/1689, a cui si fa rinvio.
Comitato Guida	Organo del sistema di gestione per la parità di genere che monitora la Politica, gli obiettivi e gli indicatori della UNI/PdR 125:2022.



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

4 AMBITO DI APPLICAZIONE E REGIMI DI SEGNALAZIONE

La Cooperativa è un ente del settore privato che occupa in media più di 50 lavoratori subordinati e ha adottato il Modello 231: rientra pertanto nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing. Il canale interno è unico, ma le segnalazioni ricevute sono di tre tipi, con regimi e tutele differenti. **Il Gestore qualifica ogni segnalazione al momento della valutazione preliminare e ne informa il segnalante.**

Categoria	Cosa comprende	Regime	Canali utilizzabili
A – Violazioni del diritto dell'Unione europea	Atti od omissioni nei settori indicati dal Decreto Whistleblowing: appalti pubblici; servizi e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio; sicurezza dei prodotti e dei trasporti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata, protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; interessi finanziari e mercato interno dell'Unione; violazioni dell'AI Act (art. 87 Reg. UE 2024/1689)	D.Lgs. 24/2023: tutele legali, quando ricorrono i presupposti	Canale interno; segnalazione esterna ad ANAC; divulgazione pubblica; denuncia all'autorità giudiziaria (par. 17)
B – Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231	Reati presupposto della responsabilità dell'ente e violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, ove parte del Modello	D.Lgs. 24/2023: tutele legali, quando ricorrono i presupposti	Solo canale interno; resta ferma la denuncia all'autorità giudiziaria
C – Segnalazioni aziendali volontarie	Discriminazioni, molestie, mobbing (par. 12); violazioni delle policy interne non rientranti in A o B, comprese quelle sull'utilizzo dei sistemi di IA; altre irregolarità che la Cooperativa sceglie di gestire con questo canale	Garanzie organizzative della presente procedura: riservatezza, divieto interno di ritorsione, istruttoria e riscontro. Le tutele del D.Lgs. 24/2023 si applicano solo se la segnalazione rientra anche nelle categorie A o B	Canale interno; restano fermi i diritti di agire in giudizio e di rivolgersi alle autorità competenti

Una stessa segnalazione può rientrare in più categorie: ad esempio, una molestia che integra un reato o una violazione del Modello 231, in questo caso si applica il regime più tutelante per il segnalante.

5 SOGGETTI CHE POSSONO SEGNALARE

Possono effettuare segnalazioni le seguenti persone fisiche, anche quando il rapporto non



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

è ancora iniziato (fase di selezione o precontrattuale), durante il periodo di prova o dopo la sua cessazione, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto:

- dipendenti e soci lavoratori, con qualsiasi tipologia di contratto;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti e collaboratori;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi;
- volontari, tirocinanti e operatori del servizio civile, anche non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto;
- candidati e candidate durante il processo di selezione.

Per le sole segnalazioni aziendali relative a molestie e discriminazioni (categoria C, par. 12) possono rivolgersi al canale anche utenti, familiari e altre persone esterne che ne siano state vittime o testimoni nell'ambito delle attività della Cooperativa. Le persone giuridiche non sono segnalanti, ma possono beneficiare delle tutele come enti collegati al segnalante nei casi previsti dalla legge (par. 15).

6 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE ED ESCLUSIONI

Possono essere segnalate le violazioni delle categorie A, B e C del par. 5, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché le condotte volte a occultarle. Non rientrano nel Decreto Whistleblowing e non godono delle relative tutele:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse esclusivamente personale del segnalante, che attengono al proprio rapporto individuale di lavoro o ai rapporti con colleghi e superiori;
- informazioni già totalmente di pubblico dominio e notizie prive di fondamento, mere voci o «sentito dire»;
- reclami relativi a disservizi, che seguono la procedura di gestione dei reclami del SGI.

Le discriminazioni, le molestie e il mobbing **possono sempre essere ricevuti dal canale aziendale** come segnalazioni di categoria C, anche quando si manifestano nei rapporti tra colleghi o con i superiori: in questi casi la Cooperativa assicura le garanzie organizzative della procedura, mentre le tutele legali del D.Lgs. 24/2023 si applicano solo se ne ricorrono i presupposti. Le questioni di lavoro che non riguardano discriminazioni o molestie sono indirizzate al Responsabile delle risorse umane.

7 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Per consentire un'istruttoria efficace è utile che la segnalazione contenga: la descrizione dei fatti, con tempo e luogo se noti; gli elementi che consentono di identificare le persone coinvolte; eventuali testimoni; documenti o altre informazioni utili.

Ai fini delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, al momento della segnalazione devono sussistere **fondati motivi per ritenere che le informazioni siano vere** e rientrino nell'ambito della normativa applicabile.

Non è richiesto che il segnalante dimostri in modo definitivo la violazione, e i motivi personali che lo hanno indotto a segnalare non incidono sulla tutela.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e sono trattate come le altre segnalazioni.
Pag. 5 a 12



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

Qualora il segnalante anonimo viene successivamente identificato e subisce ritorsioni, gli si applicano le tutele di legge, quando ne ricorrono i presupposti.

La Cooperativa registra e conserva anche le segnalazioni anonime.

8 CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

8.1 PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING

Il canale principale è la Piattaforma Whistleblowing, accessibile dal sito della Cooperativa all'indirizzo

<https://arcobaleno.nodeits.it>

che consente la segnalazione **in forma scritta o orale** (messaggio vocale), anche anonima, con eventuali allegati. Al termine la piattaforma genera una chiave di accesso che il segnalante deve conservare: è l'unico strumento per seguire la segnalazione e dialogare con il Gestore tramite messaggistica cifrata.

Le istruzioni d'uso sono riportate nel Manuale Whistleblowing pubblicato sul sito (Allegato 1).

Per garantire la massima riservatezza è consigliato accedere alla piattaforma da un dispositivo e da una rete personali.

8.2 INCONTRO DIRETTO E SEGNALAZIONE ORALE

- Il segnalante può chiedere un incontro diretto con il Gestore, che viene fissato entro un termine ragionevole e, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta, in un luogo che garantisca la riservatezza.
- Durante l'incontro i fatti possono essere riferiti oralmente, senza obbligo di compilare un modulo.
- Previo consenso del segnalante, l'incontro può essere registrato su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto; in alternativa è redatto un verbale.
- Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale o la trascrizione mediante sottoscrizione.

8.3 POSTA CARTACEA

La segnalazione può essere inviata per posta o consegnata presso la sede legale (C.so Luigi Kossuth 5, Torino) utilizzando **tre buste chiuse**: nella prima i dati identificativi del segnalante con copia del documento di identità (se non anonima); nella seconda la segnalazione, eventualmente redatta sul modulo di segnalazione (M SW); entrambe inserite in una terza busta chiusa con la dicitura «riservata al Gestore della segnalazione». La busta è consegnata al Gestore senza essere aperta.

8.4 RICHIESTA DI APPUNTAMENTO

Per richiedere un incontro è possibile scrivere a whistleblowing@cooperativalarcobaleno.it o telefonare ai numeri 011/8990875 – 011/8991558. La casella di posta è accessibile al solo Gestore e al Gestore supplente; per telefono e posta elettronica vanno indicati solo i dati necessari a fissare l'appuntamento, senza descrivere i fatti.



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

8.5 SEGNALAZIONE RICEVUTA DA UN SOGGETTO NON COMPETENTE

Chi riceve una segnalazione al di fuori dei canali previsti, la trasmette **entro 7 giorni** al Gestore, attraverso modalità che ne garantiscano la riservatezza, e ne dà contestuale notizia al segnalante. Non ne conserva copia e non ne divulga il contenuto.

9 GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato quale Gestore della segnalazione la dott.ssa Fossat, membro interno dell'Organismo di Vigilanza, anche per agevolare l'analisi delle segnalazioni con profili 231.

- **Autonomia e imparzialità:** il Gestore svolge la propria attività senza vincoli gerarchici; non può ricevere istruzioni sulla gestione delle singole segnalazioni.
- **Formazione:** il Gestore e il supplente ricevono una formazione specifica sulla normativa whistleblowing, sulla protezione dei dati e, per le segnalazioni del par. 12, sull'ascolto delle persone che hanno subito molestie.
- **Poteri:** può accedere alla documentazione aziendale pertinente, sentire persone, avvalersi di consulenti esterni vincolati alla riservatezza.
- **Privacy:** il Gestore e il supplente sono autorizzati al trattamento dei dati con specifiche istruzioni scritte.
- **Conflitto di interessi e assenze:** se il Gestore è coinvolto nella segnalazione, ha un interesse anche solo potenziale o è assente, la segnalazione è gestita dal Gestore supplente. Il segnalante può indirizzare la segnalazione direttamente al supplente tramite la piattaforma o, per posta, indicandolo sulla terza busta. Il Gestore in conflitto non accede alla segnalazione.

10 GESTIONE E VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

10.1 AVVISO DI RICEVIMENTO

Entro **7 giorni** dalla ricezione il Gestore invia al segnalante l'avviso di ricevimento, tramite la piattaforma o il recapito indicato.

10.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Il Gestore verifica la competenza, qualifica la segnalazione nella categoria A, B o C (par. 5) e ne valuta l'ammissibilità. Distingue in modo motivato tra:

- segnalazioni **inammissibili** (non rientranti nell'oggetto della procedura), che sono archiviate o, se pertinenti ad altri processi, indirizzate con il consenso del segnalante alla funzione competente;
- segnalazioni **manifestamente infondate**, prive di qualsiasi elemento di fatto, che sono archiviate con motivazione;
- segnalazioni **non sufficientemente circostanziate**, per le quali il Gestore chiede integrazioni al segnalante prima di decidere. L'assenza iniziale di prove complete non equivale alla falsità dei fatti.



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

10.3 ISTRUTTORIA

Il Gestore svolge l'istruttoria in autonomia, mantenendo il dialogo con il segnalante. Può coinvolgere funzioni interne o consulenti esterni **solo nella misura strettamente necessaria**, comunicando le sole informazioni indispensabili e mai l'identità del segnalante senza il suo consenso. Per le segnalazioni di categoria B opera con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, in riunioni congiunte che rispettano gli stessi obblighi di riservatezza: l'appartenenza a un organo aziendale non attribuisce di per sé il diritto di conoscere l'identità del segnalante.

10.4 RISCONTRO AL SEGNALANTE

Il Gestore fornisce riscontro al segnalante **entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento**. Il riscontro informa sulle attività svolte, sulle misure adottate o sullo stato dell'istruttoria e non coincide necessariamente con la chiusura definitiva, che viene comunicata al termine.

10.5 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore conclude autonomamente l'istruttoria e ne motiva l'esito. Quando emergano interventi di competenza del Consiglio di Amministrazione o di altri organi (ad esempio provvedimenti disciplinari, azioni organizzative, denunce), trasmette esclusivamente le informazioni e la documentazione pertinenti, nel rispetto della riservatezza e del principio di minimizzazione. I consiglieri eventualmente coinvolti nei fatti non partecipano alle relative decisioni; se sono coinvolti tutti i componenti del CdA, le informazioni sono trasmesse all'organo di controllo e all'Organismo di Vigilanza.

11 SEGNALAZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE (UNI/PDR 125:2022)

In coerenza con la Politica per la parità di genere e con la UNI/PdR 125:2022, il presente capitolo stabilisce regole specifiche per le segnalazioni di molestie, discriminazioni e mobbing. Si raccorda con il protocollo di condotta per la prevenzione delle molestie, con la valutazione del rischio molestie del DVR e con il Piano di gestione delle criticità. Queste segnalazioni sono di norma di categoria C; se integrano anche una violazione di categoria A o B, si applica il relativo regime.

11.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE

- **molestie sessuali**, anche tramite chat, e-mail o social network;
- **molestie morali e mobbing**: umiliazioni, insulti, isolamento, intimidazioni, sottrazione o sovraccarico di mansioni con intento vessatorio;
- **discriminazioni**, dirette o indirette, nella selezione, nei turni e nelle mansioni, nella formazione, nella retribuzione e nei percorsi di carriera;
- **trattamenti sfavorevoli legati alla genitorialità**: gravidanza, maternità, paternità, congedi, richieste di conciliazione;
- **molestie da parte di terzi** verso il personale e comportamenti inappropriati del personale verso gli utenti;
- **ritorsioni** per aver segnalato o testimoniato.



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

Gli episodi riconducibili alla condizione clinica di un utente sono gestiti anche come evento di salute e sicurezza, senza che ciò riduca la tutela della persona che li ha subiti.

11.2 GESTIONE E TUTELE SPECIFICHE

- valutazione immediata dell'urgenza e misure di protezione temporanee che non penalizzino mai la persona segnalante (ad esempio modifica dei turni della persona segnalata);
- ascolto riservato delle parti e dei testimoni, con possibilità di farsi assistere da una persona di fiducia; nessun confronto diretto o mediazione senza il consenso della persona segnalante;
- coinvolgimento, solo se necessario, del Responsabile delle risorse umane e dell'RSPP (in particolare per le molestie da parte di terzi);
- in caso di fondatezza: provvedimenti disciplinari secondo l'art. 7 della L. 300/1970 e il CCNL, misure organizzative, aggiornamento della valutazione del rischio molestie; per i fatti che costituiscono reato, valutazione con il consulente legale delle comunicazioni all'autorità giudiziaria;
- sostegno alla persona, anche orientandola ai servizi territoriali e ai centri antiviolenza;
- divieto interno di ritorsione esteso a testimoni e al Referente di fiducia; diritto della persona segnalata di essere ascoltata prima di ogni decisione.

11.3 MONITORAGGIO E COMITATO GUIDA

Almeno ogni sei mesi il Gestore trasmette al Comitato Guida un report anonimo e aggregato (numero per tipologia, tempi di gestione, esiti, azioni), senza dati che possano rendere riconoscibili le persone. Indicatori: segnalazioni gestite nei tempi = 100%; segnalazioni fondate seguite da azioni = 100%; personale informato sul canale e sul Referente = 100% dei nuovi assunti.

12 REPORTISTICA E RIESAME

Almeno una volta all'anno il Gestore trasmette al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza un report sul funzionamento della piattaforma, sulla sua accessibilità dal sito e sul numero e lo stato delle segnalazioni per categoria. La reportistica è predisposta in forma aggregata o anonimizzata e garantisce la riservatezza **durante l'intera gestione e anche dopo la chiusura delle segnalazioni**. Gli esiti aggregati costituiscono elemento in ingresso del Riesame della Direzione del SGI e, per il par. 12, del Comitato Guida.

13 RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- L'identità del segnalante e ogni informazione da cui possa desumersi non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a gestire la segnalazione. Nel procedimento disciplinare l'identità può essere rivelata solo con il consenso del segnalante, quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa della persona incolpata.



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

- La riservatezza è garantita anche alle persone coinvolte, ai facilitatori e alle persone menzionate.
- La Cooperativa adotta e mantiene aggiornati: l'informativa privacy dedicata (M 918); la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) del trattamento; la nomina del fornitore della piattaforma a responsabile del trattamento (art. 28 GDPR); le istruzioni scritte al Gestore, al supplente e agli altri soggetti autorizzati.
- La Cooperativa verifica con il fornitore che la piattaforma non registri dati che consentano di tracciare il segnalante attraverso la rete e i sistemi aziendali e che gli accessi del Gestore siano riservati e tracciati.
- I dati manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
- Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione e comunque **non oltre cinque anni** dalla comunicazione dell'esito finale. Per le segnalazioni di categoria C la Cooperativa tratta i dati sulla base dei propri obblighi in materia di tutela della salute e della dignità dei lavoratori e del proprio legittimo interesse, con lo stesso termine massimo di conservazione, come indicato nell'informativa.

14 TUTELA DEL SEGNALANTE

Quando ricorrono i presupposti del Decreto Whistleblowing (categorie A e B), al segnalante e ai soggetti collegati sono riconosciute le tutele di legge:

- divieto di ritorsione e nullità degli atti ritorsivi, con possibilità di comunicare ad ANAC le ritorsioni subite;
- limitazioni di responsabilità per la rivelazione di informazioni coperte da segreto o lesive della reputazione, se necessaria a svelare la violazione;
- misure di sostegno gratuite da parte degli enti del Terzo settore iscritti nell'elenco ANAC.

Le tutele si estendono a facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi con rapporto abituale e corrente, enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora. Per le segnalazioni di categoria C la Cooperativa assicura comunque la riservatezza e il **divieto interno di ritorsione**, la cui violazione è sanzionata in sede disciplinare.

14.1 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Alla persona coinvolta sono garantite la riservatezza e la possibilità di essere ascoltata, anche tramite procedimento cartolare con osservazioni e documenti scritti. Nessuna misura definitiva è adottata prima della conclusione dell'istruttoria, fatti salvi gli obblighi verso l'autorità giudiziaria.

15 SANZIONI

Sanzioni amministrative applicate da ANAC (art. 21 D.Lgs. 24/2023):



PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Edizione 2
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO
9001:2015
45001:2018
UNI/PdR 125:2022

- da 10.000 a 50.000 euro a chi commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, viola l'obbligo di riservatezza, non istituisce i canali o non adotta procedure conformi, non svolge l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro al segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che sia stato già condannato in sede penale per gli stessi reati.

Sanzioni disciplinari della Cooperativa, su un piano distinto, secondo il Modello 231 e il CCNL: per ritorsioni, violazioni della riservatezza e ostacolo alle segnalazioni, anche di categoria C, e nei confronti del segnalante quando è accertata la sua responsabilità penale per diffamazione o calunnia o la responsabilità civile per dolo o colpa grave. **Una segnalazione semplicemente non confermata dall'istruttoria non comporta alcuna sanzione.**

16 CANALI ESTERNI, DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

I canali esterni sono utilizzabili **solo per le segnalazioni di categoria A**. Le segnalazioni di categoria B seguono il solo canale interno; quelle di categoria C non rientrano nella competenza di ANAC.

16.1 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC

È possibile se: il canale interno non è attivo o non è conforme; la segnalazione interna non ha avuto seguito; vi sono fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna non avrebbe efficace seguito o determinerebbe un rischio di ritorsione; la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Le modalità sono indicate sul sito di ANAC.

16.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Rendere di pubblico dominio le informazioni tramite stampa o mezzi di diffusione è uno strumento distinto dal canale ANAC, tutelato solo se: è stata già effettuata una segnalazione interna ed esterna, o direttamente esterna, senza riscontro nei termini; vi è fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare ritorsioni o non avere efficace seguito.

16.3 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Resta sempre possibile rivolgersi all'autorità giudiziaria o contabile, per tutte le categorie di segnalazione.

17 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE

- La procedura, il Manuale della piattaforma e l'informativa privacy sono pubblicati in una sezione dedicata del sito, nella cartella condivisa e sono presentati a ogni nuova persona inserita.
- La formazione del personale comprende le modalità di segnalazione; i Coordinatori sono formati su come accogliere una segnalazione e su come inoltrarla al Gestore entro 7 giorni.

	PROCEDURA GESTIONE SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)	Edizione 2 01/09/2026 Rif. UNI EN ISO 9001:2015 45001:2018 UNI/PdR 125:2022
---	--	---

- Per la presente revisione la consultazione è avvenuta in data 01/09/2026.
- La procedura è riesaminata almeno ogni due anni e in caso di modifiche normative, delle Linee guida ANAC o dell'organizzazione.

Torino 01/09/2026

COOPERATIVA L'ARCOBALENO S.C.S.
CORSO LUIGI KOSSUTH 05
10132 TORINO
P.IVA 05381130011
TEL 011/8990875 011/8991586

