



PROCEDURA WHISTLEBLOWING
Sistema di gestione delle Segnalazioni di violazioni ai
sensi del D. Lgs.24/2023
(c.d. Decreto Whistleblowing)

Pag.: 1 di 12

Rev. 0

Procedura Whistleblowing

Sistema di gestione delle Segnalazioni di violazioni ai sensi del D. Lgs.24/2023

(c.d. Decreto Whistleblowing)

Data di emissione	Data di revisione	Revisione	Approvazione
10.11.2023	-	0	Per approvazione CdA 10 novembre 2023



Sommario

1. Scopo della Procedura.....	3
2. Definizioni	3
3. Oggetto della Segnalazione	4
3.1 <i>Non possono essere oggetto di Segnalazione Whistleblowing</i>	5
4. Soggetti che possono effettuare Segnalazioni	5
5. Requisiti delle Segnalazioni	6
6. Tutele.....	6
6.1 <i>Tutela del Segnalante.....</i>	6
6.2 <i>Tutela del segnalato.....</i>	7
7. Canale di Segnalazione interno.....	7
8. Contenuto della Segnalazione	8
9. Invio della Segnalazione.....	8
10. Gestione della Segnalazione	9
11. Chiusura della Segnalazione e archiviazione.....	10
12. Situazioni in conflitto di interessi.....	11
13. Conservazione delle Segnalazioni	11
14. Rapporto annuale	11
15. Revisione della Procedura	12
16. Pubblicazione della Procedura.....	12



1. Scopo della Procedura

Per Nova Coop (di seguito, la Cooperativa) il rispetto della legalità e dei principi valoriali è responsabilità di tutti: di coloro che lavorano in Nova Coop, per conto di Nova Coop e chiunque, per ragioni lavorative, venga a contatto con la Cooperativa.

Nova Coop supporta e incoraggia, a tutela dei valori di integrità e comportamento etico, chiunque intenda segnalare violazioni dei principi espressi nel Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001, nelle policy e procedure e, in generale, violazioni relative a disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea, che siano, anche potenzialmente, dannosi per l'interesse o l'integrità della Cooperativa, come previsto dal D. Lgs.24/2023.

Con la presente Procedura si disciplina la Segnalazione di tali comportamenti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, al fine di permettere che siano contrastati e che vengano eventualmente intraprese azioni nei confronti dei loro autori.

Se si ha notizia certa o il ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che si sia verificata o che possa verificarsi una delle condotte di cui sopra, si può effettuare una Segnalazione, (anche in forma anonima come di seguito meglio dettagliato), con assoluta garanzia di riservatezza in tutti gli stadi del procedimento, tramite il canale messo a disposizione dalla Cooperativa.

2. Definizioni

Segnalazione: qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissivi) che ledono l'interesse o l'integrità della Cooperativa, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo

Segnalante/whistleblower: qualunque dipendente e/o collaboratore di Nova Coop a qualsiasi titolo, ossia chiunque si trovi in relazione lavorativa (in forma remunerata o gratuita) con la Cooperativa, fornitori, partner commerciali, che effettuino una Segnalazione con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano vere.

Whistleblowing: effettuare in modo riservato e protetto una Segnalazione con la certezza che non si riceverà alcuna ritorsione in seguito ed a causa della medesima;

Segnalato: soggetto a cui si attribuisce il comportamento commissivo o omissivo oggetto della Segnalazione

Segnalazione anonima: Segnalazione priva delle generalità del Segnalante o comunque tale da non permettere di risalire a quest'ultimo

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 4 di 12 Rev. 0
---	---	-----------------------------

Gestore delle Segnalazioni: soggetto o ufficio incaricato dalla Cooperativa di gestire le Segnalazioni in tutte le fasi (dalla ricezione alla conclusione), obbligato alla riservatezza e alla protezione del Segnalante da eventuali ritorsioni, adeguatamente formato e previamente incaricato al trattamento dei dati personali ex art. 29 Regolamento (UE) 2016/679;

Misure ritorsive e/o discriminatorie: qualunque comportamento intimidatorio, qualunque azione disciplinare ingiustificata, qualunque molestia sul lavoro ogni altra condotta che sia stata posta in essere contro il Segnalante o contro persone a lui legate da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

3. Oggetto della Segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione le violazioni certe o sospette, riferibili, a:

- Reati presupposto di responsabilità 231 e violazioni del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001
- Disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea

che siano, anche potenzialmente, dannosi per l'interesse pubblico o l'integrità della Cooperativa, come previsto dal D. Lgs.24/2023.

Più specificatamente la normativa prevede che possano essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione gestione e controllo ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

3.1 *Non possono essere oggetto di Segnalazione Whistleblowing*

- fatti o informazioni non riscontrati direttamente dal Segnalante;
- le lamentele;
- le rivendicazioni o richieste di carattere personale che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane;
- le mere contestazioni;
- le Segnalazioni presentate in malafede;
- le Segnalazioni prive di fondamento.

4. Soggetti che possono effettuare Segnalazioni

Le tutele previste dalla normativa si applicano alle persone fisiche che segnalano violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- Ai lavoratori subordinati;
- Ai lavoratori autonomi o i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- Ai liberi professionisti e i consulenti;
- ai volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Agli azionisti (soci) e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le tutele sono estese a tutti quei soggetti “vicini” al Segnalante che potrebbero essere bersaglio di azioni ritorsive espletate nei loro confronti al fine di colpire indirettamente il Segnalante, ossia:

- ai facilitatori (persone che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il Segnalante.

5. Requisiti delle Segnalazioni

Le Segnalazioni:

- devono essere effettuate in buona fede;
- devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- devono riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- devono contenere, se conosciute, tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita.

È responsabilità del Segnalante, anche anonimo, effettuare Segnalazioni in buona fede, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono). Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati alla Segnalazione non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni disciplinari e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

Non è prevista, invece, alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

6. Tutele

6.1 Tutela del Segnalante

Il Segnalante è invitato a rivelare la propria identità al fine di impostare un dialogo aperto e trasparente utile a fornire tutte le informazioni necessarie alla valutazione corretta dei fatti oggetto della Segnalazione.

L'identità del Segnalante, degli altri soggetti coinvolti nella Segnalazione e il contenuto della Segnalazione, compresi eventuali approfondimenti e richieste, saranno trattati in forma riservata e saranno condivisi con altri soggetti (Responsabili dei settori aziendali interni oppure consulenti o professionisti esterni) solo se ritenuto necessario dal Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, esclusivamente per necessità di indagine ovvero quando previsto da un obbligo di legge. Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza a pena di sanzioni disciplinari.

È comunque garantita la possibilità di presentare la Segnalazione in forma anonima, che sarà trattata come una Segnalazione ordinaria laddove dettagliata in maniera approfondita affinché sia possibile valutarne la fondatezza e procedere con l'istruttoria. In qualsiasi momento il Segnalante potrà liberamente scegliere se rivelare la sua identità. Nova Coop si riserva la possibilità di richiedere al Segnalante l'autorizzazione a rivelare

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 7 di 12 Rev. 0
---	---	-----------------------------

la propria identità laddove ciò sia indispensabile per l'avvio di un procedimento disciplinare e/o giudiziario nei confronti dell'autore della condotta segnalata.

Nova Coop si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede, e chiunque abbia partecipato all'investigazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della Segnalazione effettuata può darne notizia al Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, al proprio superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane per le valutazioni di rispettiva competenza (compreso l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione).

Se ricorre una delle seguenti condizioni, la persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione):

- a) Il canale di Segnalazione nell'ambito del suo contesto lavorativo non è previsto, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4;
- b) la persona Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.2 Tutela del segnalato

La Cooperativa assicura al Segnalato la necessaria riservatezza durante tutto il processo di gestione della Segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

7. Canale di Segnalazione interno

Il Canale di Segnalazione con modalità informatica (*Piattaforma Whistleblowing on line*) scelto e adottato dalla Cooperativa utilizza uno strumento di crittografia volto a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della persona Segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 8 di 12 Rev. 0
---	---	-----------------------------

8. Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione è l'esposizione di un fatto in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza. In particolare occorre indicare:

- la descrizione del fatto in forma chiara e precisa specificando le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato;
- la/le persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire circostanze utili sul fatto;
- tutti i documenti disponibili a supporto della Segnalazione, eventualmente allegandoli;
- tutti gli ulteriori elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

9. Invio della Segnalazione

È possibile inviare una Segnalazione, in forma identificata o in forma anonima, attraverso il canale informatico messo a disposizione da Nova Coop sulla Intranet aziendale e sul sito Internet della Cooperativa www.novacoop.it, la c.d. "Piattaforma Whistleblowing".

La Piattaforma Whistleblowing è uno strumento di cui Nova Coop si è dotata non solo per adempiere a specifici requisiti normativi, ma anche e soprattutto per trasmettere ai propri dipendenti e alle terze parti i valori di trasparenza, integrità ed etica. La Piattaforma offre la garanzia, certificata, dei massimi standard di sicurezza e protezione dei dati. L'eventuale trattamento di dati personali sensibili avverrà nel totale rispetto delle normative vigenti.

È possibile inserire una Segnalazione:

- compilando un questionario

oppure

- attraverso una registrazione vocale.

Dopo aver visione dell'Informativa Privacy, il Segnalante accede all'area della Segnalazione, dove:



- nel caso di Segnalazione tramite compilazione del questionario, il Segnalante è guidato nella compilazione delle informazioni preliminari (quali la descrizione del fatto, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato) e, proseguendo, nell'indicazione di ulteriori elementi utili;
- nel caso di Segnalazione tramite registrazione vocale, il Segnalante deve avere cura di riportare ogni informazione utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Il Segnalante avrà anche l'opportunità di allegare documenti a supporto della sua Segnalazione.

Il Segnalante potrà verificare lo stato di lavorazione della Segnalazione ed interagire con il Gestore della Segnalazione soltanto attraverso la Piattaforma Whistleblowing on line.

A tal fine, completata la Segnalazione, il sistema informatico richiede al Segnalante di individuare una password, tramite la quale, insieme al numero di protocollo della pratica rilasciato automaticamente dal sistema - può accedere alla sua Segnalazione sulla Piattaforma per seguirne l'evoluzione, visionare i riscontri e rispondere ad eventuali richieste da parte del Gestore delle Segnalazioni.

10. Gestione della Segnalazione

La Responsabilità della Gestione delle Segnalazioni interne è affidata al Responsabile Internal Audit coadiuvato dal Servizio Internal Audit, individuato quale ufficio Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni riceve una notifica tramite email quando viene inserita una Segnalazione sulla Piattaforma Whistleblowing on line e può accedere alla Piattaforma tramite password personale alla Piattaforma per visualizzarla. Chiunque riceva Segnalazioni al di fuori dei Canali di Segnalazione sopra elencati deve provvedere a trasmetterla tempestivamente (comunque entro 7 giorni dal ricevimento) al Gestore delle Segnalazioni, assicurando la massima riservatezza e la tutela dell'identità del Segnalante e/o dei soggetti Segnalati. Il Gestore che riceve la Segnalazione darà avviso alla persona Segnalante del ricevimento della Segnalazione stessa entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento.

Laddove la Segnalazione riguardasse uno dei reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231, il Responsabile dell'Internal Audit, che è anche membro interno dell'Organismo di Vigilanza, provvederà a informare quanto prima il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, affinché questo assuma le determinazioni relative alla gestione della segnalazione, per quanto di sua competenza.

Le Segnalazioni che non rientrano nell'ambito del D.Lgs.24/2023 verranno gestite secondo i diversi ulteriori canali della Cooperativa (Filo Diretto, Direzione responsabile, ecc.).

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 10 di 12 Rev. 0
---	---	------------------------------

Il Servizio Internal Audit gestisce la Segnalazione adottando tutte le iniziative ritenute necessarie per accertarne la fondatezza nel rispetto della massima riservatezza.

La Segnalazione stessa, i suoi allegati, e le valutazioni conseguenti all'attività di indagine sono tracciati in modo non modificabile sulla Piattaforma stessa. In questo modo si crea un sistema di tracciatura delle registrazioni, il Registro delle Segnalazioni, istituito in formato elettronico, anche in seguito accessibile solamente alla funzione Internal Audit.

Il Servizio Internal Audit coordina l'attività di istruttoria e trattazione della Segnalazione ritenuta rilevante e procedibile, confrontandosi ove necessario con le diverse Funzioni Aziendali, esaminando i fatti riferiti, i documenti eventualmente ricevuti e assumendo tutte le informazioni necessarie, eventualmente comunicando con il Segnalante, ove possibile. Ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della Segnalazione, la funzione può:

- contattare il Segnalante, ove possibile, e comunicare in modo riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- coinvolgere, se necessario, consulenti o professionisti esterni oppure i Responsabili dei settori aziendali interni, che saranno soggetti anch'essi all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni, a pena di sanzioni disciplinari. Il coinvolgimento di altri attori sarà verbalizzato e inserito nei documenti / note della Segnalazione sulla Piattaforma;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della Segnalazione.

11. Chiusura della Segnalazione e archiviazione

A conclusione della fase istruttoria:

- a) Laddove la Segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione e delle risultanze, il Gestore della Segnalazione provvederà a coinvolgere l'organo societario, la direzione o la funzione aziendale interessata, affinché si dia corso alle iniziative più opportune.
- b) Laddove la Segnalazione risulti infondata, si richiederà la chiusura del caso:
 - dando comunicazione dell'archiviazione al Segnalante;
 - senza alcuna azione, salvi i provvedimenti ritenuti più opportuni nei confronti del Segnalante per il caso di Segnalazioni infondate.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 11 di 12 Rev. 0
---	---	------------------------------

Il Gestore comunicherà al Segnalante la chiusura della pratica entro 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento, indicando l'esito finale e le misure adottate a seguito delle indagini condotte.

Dell'avvenuta archiviazione della Segnalazione verrà data comunicazione al Segnalante, ove possibile.

12. Situazioni in conflitto di interessi

La gestione delle Segnalazioni sarà affidata a soggetti che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi. Qualora la Segnalazione riguardi una notizia di comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più dei componenti della funzione Internal Audit o dell'Organismo di Vigilanza (D. Lgs. 231/2001), ai soggetti interessati viene inibito l'accesso alla Segnalazione.

13. Conservazione delle Segnalazioni

Le Segnalazioni e la documentazione correlata saranno conservate nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali e con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza, secondo l'informativa privacy ex art.13 GDPR, predisposta dalla Cooperativa nella sua qualità di Titolare del trattamento dei dati personali. I dati personali, eventualmente comunicati, saranno conservati per il periodo di tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione ed alla verifica della sua fondatezza e comunque per un periodo non superiore a 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della predetta Procedura di verifica, decorsi i quali i dati saranno cancellati, fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori 10 anni dalla conclusione dello stesso.

L'Informativa Privacy per il Segnalante è disponibile sulla Piattaforma Whistleblowing on line.

14. Rapporto annuale

Il Responsabile dell'Internal Audit fornirà al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza un rapporto annuale (o infrannuale, se richiesto) sulle Segnalazioni ricevute e sulle azioni intraprese in risposta a tali Segnalazioni.

 Novacoop	PROCEDURA WHISTLEBLOWING ex D. Lgs. 231/01	Pag.: 12 di 12 Rev. 0
---	---	--------------------------

15. Revisione della Procedura

La presente Procedura sarà periodicamente riesaminata e, se necessario, aggiornata per garantire la sua efficacia e conformità alle leggi e regolamenti applicabili.

16. Pubblicazione della Procedura

La presente Procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Cooperativa ed è pubblicata sulla Intranet aziendale e sul sito web della Cooperativa <https://www.novacoop.it/>.