L'INCONTRO
Persone da vivere

L'INCONTRO COOPERATIVA SOCIALE

Sede legale: via Ospedale 10, 31033 Castelfranco Veneto (TV) – C.F./P.IVA 02315500260

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Canale interno per la segnalazione di illeciti, irregolarità e violazioni in materia di parità di genere

ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e della UNI/PdR 125:2022

Rev.	Data	Descrizione	Approvazione
00	30/09/2026	Prima emissione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/09/2026

Come leggere questa procedura

Il canale di segnalazione della Cooperativa serve a **due scopi**: (A) ricevere le segnalazioni **whistleblowing** previste dal D.Lgs. 24/2023 e (B) ricevere le segnalazioni in materia di **parità di genere** (discriminazioni, molestie, molestie sessuali) richieste dal sistema di gestione UNI/PdR 125:2022.

Il quadro di sintesi al **paragrafo 1** spiega le differenze tra le due Sezioni. Chi vuole solo sapere come inviare una segnalazione può andare direttamente al **paragrafo 15**.

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura (di seguito, la «**Procedura**») disciplina il canale interno di segnalazione istituito da L'Incontro Cooperativa Sociale (di seguito, la «**Cooperativa**»), le modalità di ricezione, gestione e definizione delle segnalazioni e le tutele riconosciute alle persone che segnalano e agli altri soggetti protetti.

Il canale è unico, ma viene utilizzato per due finalità distinte, a ciascuna delle quali corrisponde un diverso regime giuridico:

- **Sezione A – Segnalazioni whistleblowing**: violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 (paragrafo 5.1). A queste segnalazioni si applicano integralmente le tutele previste dalla legge, compresa la possibilità, alle condizioni previste, di rivolgersi al canale esterno dell'ANAC o di effettuare una divulgazione pubblica.
- **Sezione B – Segnalazioni in materia di parità di genere**: discriminazioni, molestie, molestie sessuali e altri comportamenti contrari alla Politica per la parità di genere adottata dalla Cooperativa nell'ambito del sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 (paragrafo 5.2). A queste segnalazioni la Cooperativa estende, per propria scelta organizzativa, la stessa procedura di gestione, le stesse garanzie di riservatezza e lo stesso divieto di ritorsioni previsti per la Sezione A, ferme restando le tutele di legge specifiche (in particolare quelle del D.Lgs. 198/2006).

Quando una stessa condotta rientra in entrambe le Sezioni, la segnalazione è trattata secondo il regime più favorevole per la persona segnalante, cioè quello della Sezione A.

Quadro di sintesi

	Sezione A – Whistleblowing	**Sezione B – Parità di genere**
Che cosa riguarda	Violazioni del diritto dell'Unione europea nei settori indicati dal D.Lgs. 24/2023	Discriminazioni fondate sul genere, molestie, molestie sessuali, abusi fisici, verbali o digitali, violazioni della Politica per la parità di genere
Fonte principale	D.Lgs. 24/2023	UNI/PdR 125:2022; D.Lgs. 198/2006; L. 4/2021 (Convenzione OIL n. 190)
Chi può segnalare	I soggetti indicati al paragrafo 4	I soggetti indicati al paragrafo 4, anche quando sono direttamente vittime della condotta
Canali utilizzabili	Canale interno; per le violazioni del diritto UE anche canale esterno ANAC, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità	Canale interno; restano ferme le vie di tutela esterne (Consigliera di parità, Ispettorato del lavoro, autorità giudiziaria)
Tutele	Tutele di legge del D.Lgs. 24/2023: riservatezza, divieto di ritorsioni con inversione dell'onere della prova, limitazioni di responsabilità, misure di sostegno	Riservatezza e divieto di ritorsioni garantiti dalla Procedura; tutele di legge degli artt. 26 e 41-bis D.Lgs. 198/2006
Destinatari degli esiti	Presidente del CdA	Comitato Guida per la parità di genere e Presidente del CdA (per i profili disciplinari)

2. FONTI

2.1 Fonti normative

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (di seguito, il «**Decreto**»).
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice privacy), in particolare art. 2-undecies.

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), in particolare artt. 25, 26, 41-bis e 46-bis.
- L. 5 novembre 2021, n. 162, istitutiva della certificazione della parità di genere, e D.P.C.M. 29 aprile 2022, che rinvia alla UNI/PdR 125:2022.
- L. 15 gennaio 2021, n. 4, di ratifica della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- Art. 2087 c.c. e D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori).
- Art. 7 L. 20 maggio 1970, n. 300 e CCNL applicato dalla Cooperativa, per il procedimento disciplinare.

2.2 Prassi e norme tecniche

- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni (procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne), approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificate e integrate dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.
- Linee guida ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio.
- UNI/PdR 125:2022 «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni».
- UNI ISO 37002:2021 «Sistemi di gestione per il whistleblowing – Linee guida» (riferimento volontario di buona prassi).

2.3 Fonti interne

- Politica per la parità di genere e Piano strategico adottati ai sensi della UNI/PdR 125:2022.
- Informativa privacy sul trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni, valutazione d'impatto (DPIA) e registro dei trattamenti.

3. DEFINIZIONI

Termine	Significato
Segnalazione	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni indicate al paragrafo 5, effettuata tramite il canale interno.
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultarle (art. 2, comma 1, lett. b) del Decreto).
Persona segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione su informazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Facilitatore	Persona fisica che assiste la persona segnalante nel processo di segnalazione, operante nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come autrice della violazione o comunque implicata in essa.
Contesto lavorativo	Attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti con la Cooperativa, attraverso le quali la persona acquisisce informazioni sulle violazioni.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Termine	Significato
Gestore delle segnalazioni (Gestore)	Soggetto esterno, autonomo e indipendente, incaricato dalla Cooperativa di ricevere e gestire le segnalazioni (paragrafo 7.1).
Seguito	Azione intrapresa dal Gestore 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.
Comitato Guida	Comitato Guida per la parità di genere previsto dal sistema di gestione UNI/PdR 125:2022.

4. CHI PUÒ SEGNALARE E CHI È TUTELATO

4.1 Persone segnalanti

Possono effettuare segnalazioni le seguenti persone (art. 3, comma 3, del Decreto):

- lavoratori subordinati, compresi i soci lavoratori, con qualsiasi tipologia contrattuale (tempo indeterminato o determinato, part-time, intermittente, apprendistato, somministrazione, lavoro occasionale);
- lavoratori autonomi e collaboratori, compresi i titolari di rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività presso la Cooperativa;
- lavoratori o collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Cooperativa;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Cooperativa;
- volontari (compresi i soci volontari e gli operatori del servizio civile) e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto (ad esempio consiglieri di amministrazione, sindaci o revisori).

La tutela si applica anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Altri soggetti tutelati

Le tutele previste per la persona segnalante si estendono anche (art. 3, comma 5, del Decreto):

- ai **facilitatori**;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate a essa da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**;
- ai **colleghi di lavoro** della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con essa un rapporto abituale e corrente;
- agli **enti di proprietà** della persona segnalante o per i quali essa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

4.3 Segnalazioni provenienti da altri soggetti

Persone diverse da quelle indicate al paragrafo 4.1 (ad esempio utenti dei servizi o loro familiari) possono comunque utilizzare il canale. Le loro segnalazioni sono gestite con le stesse garanzie di riservatezza, ma non beneficiano delle tutele previste dal Decreto, che sono riservate ai soggetti indicati dalla legge.

5. CHE COSA SI PUÒ SEGNALARE: TIPOLOGIE DI VIOLAZIONI

Possono essere segnalate informazioni su violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché su condotte volte a occultarle. Non è necessario avere la certezza dei fatti: è sufficiente che la

persona segnalante abbia, al momento della segnalazione, **fondato motivo di ritenere** che le informazioni siano vere. Non sono invece sufficienti semplici supposizioni o «voci di corridoio».

5.1 Sezione A – Violazioni oggetto di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)

La Cooperativa è un soggetto del settore privato che ha impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati. Pertanto, ai sensi degli artt. 2, comma 1, lett. a), nn. 3-6, e 3, comma 2, del Decreto, possono essere segnalate le seguenti violazioni:

Tipologia	Contenuto	Esempi nel contesto della Cooperativa	Canali
1. Illeciti relativi agli atti dell'UE e nazionali indicati nell'allegato al Decreto	Contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute 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	• turbativa di gare o affidamenti pubblici • violazioni delle norme sull'igiene degli alimenti nella ristorazione delle strutture • trattamento illecito di dati sanitari degli utenti; violazioni di dati non gestite • smaltimento illecito di rifiuti sanitari	Interno, esterno ANAC, divulgazione pubblica, denuncia
2. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE	Frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione (art. 325 TFUE)	Irregolarità nella gestione di progetti finanziati con fondi europei (es. FSE+, PNRR)	Come sopra
3. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno	Violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché in materia di imposta sulle società (art. 26, par. 2, TFUE)	Accordi con altri operatori per ripartirsi gare o territori	Come sopra
4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle norme UE nei settori 1-3	Pratiche abusive come definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE	—	Come sopra

> **Attenzione: illeciti «generici» di diritto nazionale**
>
> Per gli enti privati il Decreto **non** copre gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di diritto nazionale in quanto tali: questa categoria (art. 2, comma 1, lett. a), n. 1) riguarda solo il settore pubblico. Un illecito di questo tipo rientra nella Sezione A solo se integra una delle tipologie indicate in tabella.
>
> Le segnalazioni di altri illeciti possono comunque essere inviate tramite il canale e sono esaminate dal Gestore con le stesse garanzie di riservatezza, ma non beneficiano delle tutele di legge del Decreto (paragrafo 9, caso a).

5.2 Sezione B – Segnalazioni in materia di parità di genere (UNI/PdR 125:2022)

In attuazione della Politica per la parità di genere e dei requisiti della UNI/PdR 125:2022 in materia di prevenzione di ogni forma di abuso e molestia sul luogo di lavoro, possono essere segnalati:

- **molestie**: comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (art. 26, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- **molestie sessuali**: comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, con le medesime finalità o effetti (art. 26, comma 2, D.Lgs. 198/2006);
- **abusi fisici, verbali o digitali**, anche commessi tramite chat, social network o posta elettronica;
- **discriminazioni dirette o indirette** fondate sul sesso o sul genere nella selezione e nell'assunzione, nella retribuzione, nell'assegnazione di mansioni e turni, nella formazione, nelle progressioni di carriera e nella cessazione del rapporto (artt. 25 e 27 ss. D.Lgs. 198/2006);
- **trattamenti sfavorevoli** connessi a gravidanza, maternità o paternità, fruizione di congedi o esigenze di cura (art. 25, comma 2-bis, D.Lgs. 198/2006);
- linguaggio, comunicazioni o materiali **sessisti o stereotipati**;
- violazioni della **Politica per la parità di genere** e degli impegni del Piano strategico;
- **ritorsioni** nei confronti di chi ha segnalato o testimoniato in relazione ai fatti sopra indicati.

A differenza della Sezione A, queste segnalazioni possono riguardare situazioni che toccano **direttamente la persona segnalante** (ad esempio chi subisce una molestia). In questo caso la segnalazione non è considerata una «lamentela personale» esclusa dal canale: anzi, raccogliere queste segnalazioni è una delle finalità principali del canale.

Per le segnalazioni della Sezione B il canale esterno ANAC e la divulgazione pubblica previsti dal Decreto non sono utilizzabili, salvo che i fatti integrino anche una violazione della Sezione A. Restano ferme le vie di tutela esterne indicate al paragrafo 6.5.

5.3 Che cosa non può essere segnalato

Non rientrano nell'ambito della Procedura e sono dichiarate inammissibili (paragrafo 9):

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un **interesse di carattere personale** della persona segnalante che riguardano esclusivamente il proprio rapporto individuale di lavoro o i rapporti con superiori e colleghi (ad esempio disaccordi su ferie, turni o valutazioni), **salvo che** integrino una delle condotte della Sezione B (discriminazione, molestia) o della Sezione A. Queste istanze vanno rivolte all'ufficio del personale;
- reclami di utenti o familiari sulla qualità dei servizi, che seguono la procedura reclami della Cooperativa, salvo che rivelino una violazione della Sezione A o B;
- segnalazioni che riguardano materie escluse dall'art. 1, commi 2 e 3, del Decreto: sicurezza nazionale e difesa, informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- notizie palesemente prive di fondamento, informazioni già totalmente di dominio pubblico, informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili.

5.4 Contenuto della segnalazione

Per consentire al Gestore di svolgere le verifiche necessarie, la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e contenere, ove conosciuti:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore della violazione;
- l'indicazione di altre persone a conoscenza dei fatti (testimoni);
- eventuali documenti a supporto;
- l'indicazione di eventuali segnalazioni già presentate ad altri soggetti.

La persona segnalante non deve svolgere indagini autonome né acquisire informazioni o documenti in modo illecito (paragrafo 11.4).

5.5 Segnalazioni anonime

Sono ammesse segnalazioni anonime. Il Gestore le prende in considerazione se adeguatamente circostanziate e le registra e conserva come le altre segnalazioni. La piattaforma consente di mantenere un dialogo con il segnalante anonimo tramite il codice univoco della segnalazione.

Se la persona segnalante anonima viene successivamente identificata e subisce ritorsioni, si applicano le tutele previste dal Decreto (art. 16, comma 4). Per le segnalazioni della Sezione B, l'anonimato può rendere più difficile adottare misure di protezione a favore della vittima: il Gestore può quindi invitare la persona segnalante a rivelare la propria identità, che resterà comunque riservata.

6. I CANALI DI SEGNALAZIONE

6.1 Canale interno (da utilizzare in via prioritaria)

La Cooperativa ha istituito il canale interno, sentite le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 1, del Decreto. Il canale garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione può essere effettuata:

a) **in forma scritta**, tramite la piattaforma informatica accessibile all'indirizzo https://lincontro.wb.scuadra.online/ (istruzioni al paragrafo 15);

b) **mediante incontro diretto** con il Gestore, su richiesta della persona segnalante inoltrata tramite la piattaforma. L'incontro è fissato entro un termine ragionevole, di norma entro 15 giorni, in un luogo idoneo a garantire la riservatezza o in videoconferenza. Con il consenso della persona segnalante, l'incontro è documentato mediante registrazione o verbale, che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare con la propria sottoscrizione (art. 14, comma 4, del Decreto).

La posta elettronica ordinaria o certificata e gli altri recapiti della Cooperativa non sono canali di segnalazione.

Segnalazione consegnata a un soggetto diverso dal Gestore. Chi riceve una segnalazione rientrante nella Procedura (ad esempio un responsabile di servizio) è tenuto a trasmetterla al Gestore entro **7 giorni**, tramite la piattaforma, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, senza trattenerne copia e mantenendo la massima riservatezza (art. 4, comma 6, del Decreto). La mancata trasmissione o la violazione della riservatezza costituiscono illecito disciplinare.

6.2 Canale esterno presso ANAC (solo Sezione A, tipologie 1-4)

Per le violazioni del diritto dell'Unione europea (tipologie 1-4 della tabella al paragrafo 5.1) la persona segnalante può rivolgersi all'ANAC tramite la piattaforma disponibile sul sito istituzionale dell'Autorità, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 6 del Decreto):

1. il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla legge;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6.3 Divulgazione pubblica (solo Sezione A, tipologie 1-4)

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La persona che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 15 del Decreto):

1. ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, oppure direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti sulle misure adottate per dare seguito alla segnalazione;

2. ha fondato motivo di ritenere, sulla base di circostanze concrete, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.4 Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Resta sempre ferma la possibilità di denunciare i fatti all'autorità giudiziaria o contabile.

6.5 Vie di tutela esterne per la Sezione B

Per i fatti della Sezione B, oltre al canale interno, la persona interessata può rivolgersi in ogni momento alla Consigliera di parità territorialmente competente, all'Ispettorato territoriale del lavoro e all'autorità giudiziaria. Nei casi di violenza resta ferma la possibilità di rivolgersi alle Forze dell'ordine e al numero antiviolenza e stalking 1522.

7. IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI E GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

7.1 Il Gestore

La Cooperativa ha affidato la gestione del canale interno a Iviquesse S.r.l. Società Benefit (di seguito, il «**Gestore**»), soggetto esterno, autonomo e indipendente rispetto alla Cooperativa, che opera tramite personale specificamente formato (art. 4, comma 2, del Decreto). Il Gestore è designato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.

Il Gestore riceve le segnalazioni, rilascia l'avviso di ricevimento, mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, verifica l'ammissibilità, svolge l'istruttoria, fornisce il riscontro, redige le relazioni conclusive e il report periodico. Il Gestore **non** ha poteri decisionali né disciplinari: le misure conseguenti alla segnalazione sono adottate dagli organi competenti della Cooperativa.

7.2 Soggetti interni che ricevono gli esiti

Soggetto	Ruolo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Riceve le relazioni conclusive delle segnalazioni fondate e adotta, o propone al CdA, le misure conseguenti, compresa l'attivazione del procedimento disciplinare tramite l'ufficio del personale.
Comitato Guida per la parità di genere	Riceve le relazioni conclusive delle segnalazioni della Sezione B, in forma anonimizzata salvo consenso della persona segnalante, per definire le misure organizzative e correttive e per il monitoraggio dei KPI; riceve il report periodico.
Collegio sindacale / Revisore	Sostituisce il Presidente quando la segnalazione riguarda il Presidente o un componente del CdA.

7.3 Conflitto di interessi

Chi si trova in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione (ad esempio perché ne è la persona coinvolta, o perché ha un legame con essa o con la persona segnalante) si astiene e non riceve alcuna informazione sulla segnalazione. In particolare:

- se la segnalazione riguarda il Presidente o un consigliere, le relazioni sono trasmesse al Collegio sindacale o al Revisore e al CdA senza la partecipazione del consigliere interessato;
- se riguarda un componente del Comitato Guida, questi è escluso dalle relative attività;
- se il conflitto riguarda il Gestore, la persona segnalante può valutare il ricorso al canale esterno, ove ne ricorrano le condizioni (paragrafo 6.2, lett. c).

7.4 Obblighi di riservatezza

Tutti i soggetti che a qualsiasi titolo vengono a conoscenza della segnalazione o di informazioni a essa relative sono tenuti alla riservatezza, sono autorizzati al trattamento dei dati e ricevono specifiche istruzioni. La violazione della riservatezza costituisce illecito disciplinare.

8. LA PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione si articola nelle fasi seguenti.

Fase	Attività	Chi	Termine
1. Ricezione	Registrazione e assegnazione del codice univoco	Piattaforma / Gestore	Immediato
2. Avviso di ricevimento	Conferma alla persona segnalante della presa in carico	Gestore	Entro 7 giorni dal ricevimento
3. Esame preliminare	Classificazione (Sezione A, B o fuori ambito); verifica di ammissibilità; eventuale richiesta di integrazioni	Gestore	Di norma entro 30 giorni
4. Istruttoria	Accertamento dei fatti: documenti, audizioni, ascolto della persona coinvolta	Gestore, con eventuale supporto interno o esterno	Compatibile con il termine di riscontro
5. Conclusione	Archiviazione motivata oppure relazione di fondatezza agli organi competenti	Gestore	Al termine dell'istruttoria
6. Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante del seguito dato	Gestore	Entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento (o dalla scadenza dei 7 giorni)
7. Provvedimenti	Misure disciplinari, organizzative, correttive; eventuale denuncia	Presidente / CdA; Comitato Guida	Senza ritardo
8. Reporting e conservazione	Report periodico anonimo; conservazione della documentazione	Gestore / Cooperativa	Report annuale; conservazione max 5 anni

8.1 Ricezione e registrazione

Ogni segnalazione è registrata dalla piattaforma con un codice univoco. Il Gestore tiene un registro delle segnalazioni, accessibile solo a esso, con: codice, data di ricevimento, Sezione, stato, date delle comunicazioni ed esito.

8.2 Avviso di ricevimento

Entro **7 giorni** dalla data di ricezione, il Gestore rilascia alla persona segnalante, tramite la piattaforma, l'avviso di ricevimento della segnalazione (art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

8.3 Esame preliminare

Il Gestore verifica:

a) se la persona segnalante rientra tra i soggetti del paragrafo 4.1 (ambito soggettivo);

b) se i fatti rientrano nella Sezione A, nella Sezione B o in nessuna delle due (ambito oggettivo), e classifica la segnalazione di conseguenza;

c) se la segnalazione contiene elementi sufficienti per avviare l'istruttoria.

Se la segnalazione è incompleta, il Gestore chiede alla persona segnalante, tramite la piattaforma, le integrazioni necessarie, assegnando un termine di **15 giorni**, prorogabile su richiesta motivata. Le richieste di integrazione non interrompono il termine per il riscontro.

All'esito dell'esame preliminare la segnalazione è dichiarata ammissibile, e si passa all'istruttoria, oppure inammissibile o improcedibile e archiviata (paragrafo 9).

Misure urgenti (Sezione B). Se dalla segnalazione emerge un rischio attuale per la sicurezza, la salute o la dignità di una persona, il Gestore informa senza ritardo il Presidente affinché valuti misure di protezione temporanee (ad esempio la modifica dei turni o la separazione delle sedi di lavoro). Le misure sono concordate, per quanto possibile, con la persona segnalante, sono adottate in modo da non rivelarne l'identità e non hanno carattere sanzionatorio per la persona coinvolta.

8.4 Istruttoria

Il Gestore svolge l'istruttoria nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, contraddittorio e tracciabilità. Può in particolare:

- esaminare la documentazione ricevuta e chiedere ulteriori chiarimenti alla persona segnalante;
- sentire testimoni e altre persone informate, redigendo verbale delle audizioni;
- acquisire documenti dalle funzioni della Cooperativa, senza rivelare l'esistenza della segnalazione oltre quanto strettamente necessario e mai l'identità della persona segnalante;
- avvalersi del supporto di consulenti esterni vincolati alla riservatezza e, per la Sezione B, di componenti del Comitato Guida con specifiche competenze, in forma anonimizzata o con il consenso della persona segnalante.

La **persona coinvolta** può essere sentita e, se lo richiede, deve essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti (art. 12, comma 9, del Decreto).

8.5 Conclusione dell'istruttoria

Al termine dell'istruttoria il Gestore:

- se la segnalazione risulta infondata o comunque non procedibile nel merito, dispone l'**archiviazione motivata** (paragrafo 10);
- se la segnalazione risulta fondata, in tutto o in parte, redige una **relazione** con i fatti accertati, gli elementi raccolti, le valutazioni e le misure suggerite, e la trasmette: per la Sezione A al Presidente; per la Sezione B al Presidente, per i profili disciplinari, e al Comitato Guida, per le misure organizzative.

La relazione non contiene l'identità della persona segnalante, salvo il suo consenso espresso, e riporta solo i dati personali strettamente necessari. Se i fatti possono costituire reato, la Cooperativa valuta la presentazione di una denuncia all'autorità giudiziaria.

8.6 Riscontro alla persona segnalante

Entro **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione, il Gestore fornisce riscontro alla persona segnalante (art. 5, comma 1, lett. d), del Decreto). Il riscontro può consistere nella comunicazione:

- dell'archiviazione, con le relative motivazioni;
- dell'accertamento della fondatezza e della trasmissione agli organi competenti;
- delle attività svolte e ancora da svolgere, se l'istruttoria non è conclusa. In questo caso il Gestore comunica l'esito finale al termine dell'istruttoria.

Il riscontro non riporta dati personali della persona coinvolta oltre quanto necessario né il contenuto di eventuali provvedimenti disciplinari.

8.7 Provvedimenti conseguenti

Sulla base della relazione, gli organi competenti della Cooperativa adottano le misure ritenute opportune: procedimento disciplinare nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e del CCNL; misure contrattuali nei confronti di terzi; misure organizzative e correttive; aggiornamento della Politica per la parità di genere; denuncia all'autorità. Gli organi competenti informano il Gestore delle misure adottate, di norma entro 30 giorni, per consentirgli di completare il riscontro e il monitoraggio.

8.8 Report periodico

Il Gestore trasmette almeno una volta all'anno al CdA e al Comitato Guida un report in forma anonima e aggregata con il numero di segnalazioni ricevute per Sezione e tipologia, i tempi di gestione, gli esiti e le misure adottate. Il report costituisce anche evidenza per il riesame del sistema di gestione per la parità di genere e per le verifiche dell'ente di certificazione.

8.9 Conservazione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque **non oltre 5 anni** dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura (art. 14 del Decreto), nel rispetto degli obblighi di riservatezza. Al termine del periodo i dati sono cancellati o resi anonimi.

9. INAMMISSIBILITÀ E IMPROCEDIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

All'esito dell'esame preliminare (paragrafo 8.3) il Gestore dichiara la segnalazione inammissibile o improcedibile e ne dispone l'archiviazione, con decisione motivata, nei seguenti casi:

Caso	Descrizione	Conseguenze
a) Fuori ambito oggettivo	I fatti non rientrano né nella Sezione A né nella Sezione B, oppure rientrano nelle esclusioni del paragrafo 5.3	Archiviazione. Con il consenso della persona segnalante, il Gestore può trasmettere la segnalazione alla funzione competente (es. ufficio del personale, ufficio reclami), senza le tutele del Decreto ma con garanzia di riservatezza
b) Fuori ambito soggettivo (Sezione A)	La persona segnalante non rientra tra i soggetti indicati al paragrafo 4.1	Non si applicano le tutele del Decreto; se contiene elementi utili, la segnalazione è comunque esaminata come segnalazione ordinaria (paragrafo 4.3)
c) Manifesta infondatezza	Mancano elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, oppure i fatti sono palesemente inverosimili	Archiviazione
d) Genericità	Il contenuto è così generico da non consentire di comprendere i fatti o di individuare le condotte, e la persona segnalante non fornisce le integrazioni richieste entro il termine assegnato	Archiviazione
e) Sola documentazione	Viene trasmessa soltanto documentazione, senza la descrizione di una condotta specifica, oppure documentazione non pertinente	Archiviazione, salvo richiesta di integrazioni
f) Duplicazione	La segnalazione è identica o analoga a una già gestita o in corso di gestione e non contiene elementi nuovi	Riunione alla segnalazione precedente o archiviazione
g) Informazioni non qualificate	Informazioni già totalmente di dominio pubblico o basate su indiscrezioni e voci scarsamente attendibili	Archiviazione
h) Ritiro della segnalazione	La persona segnalante chiede di ritirare la segnalazione	Archiviazione, salvo che i fatti siano sufficientemente circostanziati e di particolare gravità: in tal caso il Gestore può proseguire d'ufficio

La decisione è comunicata alla persona segnalante tramite la piattaforma, con le relative motivazioni, appena adottata e comunque entro il termine per il riscontro. Le segnalazioni archiviate, comprese quelle anonime, sono registrate e conservate (paragrafo 8.9). L'archiviazione non impedisce di presentare una nuova segnalazione con elementi ulteriori.

10. CHIUSURA CON ESITO NEGATIVO DOPO L'ISTRUTTORIA

Diversamente dai casi del paragrafo 9, che si fermano all'esame preliminare, la chiusura con esito negativo interviene **dopo** l'istruttoria. Il Gestore dispone l'archiviazione nel merito, con relazione motivata, nei seguenti casi:

a) **infondatezza accertata**: i fatti segnalati non si sono verificati o si sono verificati in modo diverso da quanto segnalato;

b) **fatti accertati ma leciti**: i fatti si sono verificati ma non costituiscono violazione di legge o della Politica per la parità di genere;

c) **elementi insufficienti**: nonostante l'attività istruttoria, non è stato possibile confermare o escludere i fatti con ragionevole certezza, anche perché la persona segnalante anonima non ha fornito chiarimenti essenziali;

d) **violazione già gestita**: la violazione è già stata accertata e sono già state adottate misure adeguate, senza ulteriori profili da approfondire;

e) **fatti all'esame di un'autorità**: i fatti sono già oggetto di accertamento da parte dell'autorità giudiziaria o amministrativa e l'istruttoria interna non può aggiungere elementi utili. Il Gestore conclude la procedura interna dando atto del procedimento pendente, ferma la collaborazione della Cooperativa con l'autorità.

> **Segnalazione infondata non significa segnalazione in malafede**
>
> Una segnalazione effettuata in buona fede che si rivela infondata **non comporta alcuna conseguenza** per la persona segnalante, che conserva tutte le tutele.
>
> Se dall'istruttoria emergono elementi che fanno ritenere la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, il Gestore ne informa il Presidente per le valutazioni di competenza. La perdita delle tutele e le sanzioni operano solo nei casi e alle condizioni dell'art. 16, comma 3, del Decreto (paragrafo 11.6).

L'archiviazione è comunicata alla persona segnalante con il riscontro motivato. Se la persona coinvolta è stata informata o sentita, le viene comunicata la chiusura del procedimento. La relazione di archiviazione è conservata (paragrafo 8.9). L'archiviazione non impedisce la riapertura in presenza di elementi nuovi né, per le violazioni della Sezione A di tipologia 1-4, la segnalazione esterna all'ANAC alle condizioni del paragrafo 6.2.

11. LE TUTELE

11.1 Condizioni per la protezione

Le tutele si applicano se, al momento della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, la persona segnalante aveva **fondato motivo di ritenere** che le informazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito della Procedura, e se la segnalazione è stata effettuata secondo le modalità previste (art. 16, comma 1, del Decreto). I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

11.2 Riservatezza

- L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione (art. 12, comma 2, del Decreto).
- Nel procedimento penale l'identità è coperta dal segreto nei modi e nei limiti dell'art. 329 c.p.p.
- Nel procedimento disciplinare l'identità non può essere rivelata se la contestazione si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti a essa. Se la contestazione si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile solo con il consenso espresso della persona segnalante, alla quale sono comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione (art. 12, commi 5 e 6).

- È tutelata anche l'identità della persona coinvolta, del facilitatore e delle persone menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

11.3 Divieto di ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione, anche solo tentata o minacciata (art. 17 del Decreto). Costituiscono, ad esempio, ritorsioni:

• 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 a termine in contratto a tempo indeterminato, ove vi fosse una legittima aspettativa • il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine • i danni, anche alla reputazione, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari • l'inserimento in elenchi impropri che possono impedire l'impiego nel settore • la conclusione anticipata o l'annullamento di un 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

Per le segnalazioni della Sezione A:

- nei procedimenti giudiziari o amministrativi relativi a ritorsioni si presume che il comportamento sia stato posto in essere a causa della segnalazione: l'**onere di provare** che è motivato da ragioni estranee grava su chi lo ha posto in essere (art. 17, comma 2);
- gli atti ritorsivi sono **nulli** e la persona licenziata a causa della segnalazione ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (art. 19, comma 3);
- le ritorsioni che si ritiene di aver subito possono essere **comunicate all'ANAC** (art. 19, comma 1).

Per le segnalazioni della Sezione B, la Cooperativa vieta qualsiasi ritorsione e la considera un grave illecito disciplinare. Restano ferme le tutele di legge: la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie o molestie sessuali non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi determinati dalla denuncia, e gli atti ritorsivi sono nulli (art. 26, comma 3-bis, D.Lgs. 198/2006); costituisce inoltre discriminazione ogni trattamento pregiudizievole adottato come reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto della parità di trattamento (art. 41-bis D.Lgs. 198/2006). Chi ritiene di aver subito una ritorsione può segnalarlo tramite il canale.

11.4 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi rivela o diffonde informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quelli indicati al paragrafo 5.3), relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, oppure che offendono la reputazione della persona coinvolta, se ricorrono **entrambe** le seguenti condizioni (art. 20 del Decreto):

1. al momento della rivelazione o diffusione vi erano fondati motivi per ritenere che fosse necessaria per svelare la violazione;
2. la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto.

In tali casi è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa anche la responsabilità per l'acquisizione delle informazioni o per l'accesso alle stesse. La responsabilità non è invece esclusa per comportamenti non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione.

11.5 Divieto di rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette indicate dall'art. 2113, quarto comma, c.c. (sedi giudiziarie, amministrative o sindacali) (art. 22 del Decreto).

11.6 Perdita delle tutele

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, oppure la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**. In tali casi alla persona segnalante è applicata anche una sanzione disciplinare (art. 16, comma 3, del Decreto).

11.7 Misure di sostegno

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno gratuite: informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato (art. 18 del Decreto). Per i fatti della Sezione B possono fornire supporto anche la Consigliera di parità, i centri antiviolenza e il numero 1522.

11.8 Tutela della persona coinvolta

Anche la persona coinvolta ha diritto alla riservatezza e alla presunzione di non colpevolezza. Nessun provvedimento è adottato nei suoi confronti sulla sola base della segnalazione, senza che i fatti siano stati riscontrati. La persona coinvolta ha diritto di essere sentita (paragrafo 8.4). L'esercizio dei suoi diritti in materia di protezione dei dati personali può essere limitato se dal loro esercizio può derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona segnalante (art. 2-undecies Codice privacy).

12. RESPONSABILITÀ E SISTEMA SANZIONATORIO

12.1 Responsabilità della persona segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare della persona segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c. Sono inoltre fonte di responsabilità disciplinare le forme di abuso della Procedura, come le segnalazioni manifestamente opportunistiche o effettuate al solo scopo di danneggiare la persona segnalata o altri soggetti.

12.2 Sanzioni disciplinari

In conformità all'art. 21, comma 2, del Decreto, la Cooperativa sanziona, nel rispetto del CCNL e dell'art. 7 L. 300/1970:

- chi pone in essere ritorsioni nei confronti della persona segnalante o degli altri soggetti tutelati;
- chi ostacola o tenta di ostacolare una segnalazione;
- chi viola gli obblighi di riservatezza;
- chi riceve una segnalazione e non la trasmette al Gestore (paragrafo 6.1);
- la persona segnalante nei casi dell'art. 16, comma 3, del Decreto (paragrafo 11.6).

12.3 Sanzioni amministrative applicate dall'ANAC

Violazione	Sanzione
Ritorsioni; ostacolo o tentato ostacolo alla segnalazione; violazione dell'obbligo di riservatezza	da 10.000 a 50.000 euro
Mancata istituzione dei canali; mancata adozione di procedure o adozione di procedure non conformi; mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni	da 10.000 a 50.000 euro
Persona segnalante: responsabilità civile accertata per diffamazione o calunnia con dolo o colpa grave, salvo condanna penale	da 500 a 2.500 euro

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

- **Titolare del trattamento** è la Cooperativa. Il Gestore è designato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR. Il fornitore della Piattaforma di segnalazione è nominato a sua volta responsabile (o sub responsabile) del trattamento.
- Il trattamento è stato preceduto da una **valutazione d'impatto** (art. 35 GDPR e art. 13, comma 6, del Decreto).
- Sono raccolti solo i dati necessari: i dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente (art. 13, comma 2, del Decreto).
- Alle persone interessate è resa una specifica **informativa**, pubblicata insieme alla Procedura e consultabile sulla piattaforma prima dell'invio della segnalazione.
- I diritti degli interessati possono essere limitati nei casi previsti dall'art. 2-undecies Codice privacy (paragrafo 11.8).
- I dati sono conservati per il periodo indicato al paragrafo 8.9.

14. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E PUBBLICAZIONE

- La Procedura e le informazioni chiare sul canale, sui presupposti e sulle modalità di segnalazione interna ed esterna sono **pubblicate in una sezione dedicata del sito internet** della Cooperativa, esposte nei luoghi di lavoro e consegnate al personale neoassunto, in modo da essere accessibili anche a chi non frequenta i luoghi di lavoro (art. 5, comma 1, lett. e), del Decreto).
- La Cooperativa promuove una **formazione periodica** sul whistleblowing e sulla prevenzione di discriminazioni e molestie per il CdA, i responsabili di servizio e tutto il personale, in coerenza con il Piano strategico per la parità di genere.
- Le **rappresentanze sindacali** sono informate dell'adozione della Procedura e dei suoi aggiornamenti.

15. COME SI USA LA PIATTAFORMA

Il canale messo a disposizione è una piattaforma informatica che adotta strumenti di crittografia e garantisce, come richiesto dal Decreto e dalle Linee guida ANAC, la riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione, conosciuti esclusivamente dal Gestore.

1. Da qualsiasi computer o dispositivo connesso a internet, accedere al sito: https://lincontro.wb.scuadra.online/. Per maggiore riservatezza è consigliabile utilizzare un dispositivo personale e una rete non aziendale.
2. Per una nuova segnalazione, cliccare su «Invia una segnalazione».
3. Compilare il modulo, che richiede informazioni su: inquadramento generale; violazione; contesto temporale; soggetti coinvolti; ulteriori informazioni, allegati ed eventuali contatti di testimoni; identità della persona segnalante (facoltativa).
4. Prendere visione dell'informativa privacy e inviare la segnalazione cliccando sull'apposito pulsante.
5. Al termine, la piattaforma assegna alla segnalazione un **codice univoco**, che deve essere conservato con cura: è l'unico strumento per accedere alla segnalazione.
6. Con il codice, la persona segnalante accede alla segnalazione inviata per verificarne lo stato, leggere le comunicazioni del Gestore, rispondere alle richieste di integrazione e chiedere un incontro diretto.
7. Entro **7 giorni** dall'invio la persona segnalante riceve l'avviso di ricevimento.
8. Entro **3 mesi** dall'avviso di ricevimento il Gestore fornisce riscontro sul seguito dato alla segnalazione.

Assistenza tecnica. In caso di dubbi sul funzionamento o di malfunzionamenti del portale è possibile aprire un ticket scrivendo a supporto@scuadra.it, in orario d'ufficio (8:30-12:30 e 14:00-18:00). Il servizio è indipendente dalla Cooperativa e garantisce la riservatezza di chi lo contatta. Il servizio di assistenza tecnica **non** è un canale di segnalazione: non devono essergli comunicati i contenuti della segnalazione.

16. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO

La Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22/09/2026, entra in vigore il 30/09/2026 e sostituisce ogni precedente procedura o canale di segnalazione della Cooperativa.

La Procedura è riesaminata almeno una volta all'anno e comunque in caso di modifiche normative, organizzative o del sistema di gestione per la parità di genere, oppure quando dal report periodico emergano criticità. L'aggiornamento è curato dal CdA, sentiti il Gestore e il Comitato Guida.