

REGOLAMENTO AZIENDALE WHISTLEBLOWING

Versione	Data	Causale	Autore	Approvazione Amministratore
1		Prima emissione		

PREMESSA

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stato esteso significativamente il perimetro di applicazione della disciplina in materia di *"whistleblowing"*.

Segnatamente, il Decreto di recente introduzione – *"riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* – ha rafforzato la tutela giuridica nei confronti dei soggetti che segnalano violazioni, disciplinando al contempo le modalità di adozione e di gestione delle segnalazioni in guisa tale da garantire l'efficacia, la sicurezza nonché la riservatezza del segnalante.

La società Ottomarzo Lavori società cooperativa, avendo adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, è tenuta a regolamentare la già esistente procedura di *"whistleblowing"* alla luce della recente introduzione normativa.

A tal fine, quindi, con il presente regolamento interno aziendale la Ottomarzo Lavori società cooperativa intende adottare una procedura *whistleblowing* coerente con le disposizioni normative di cui al D.Lgs. 24/2023 e con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato.

SCOPO DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura la società definisce, quindi, i criteri generali, le responsabilità e le modalità operative adottate per gestire le segnalazioni che dovessero pervenire per il tramite dei canali di segnalazione interna.

In particolare, lo scopo della procedura è finalizzato a declinare:

- l'oggetto della segnalazione;
- il contenuto della segnalazione;
- i destinatari della segnalazione;
- i canali interni di segnalazione;
- le modalità di trasmissione della segnalazione;
- i ruoli e le responsabilità;
- le tutele previste dall'ordinamento giuridico italiano nei confronti del segnalante ovvero degli altri soggetti previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. n. 24/2023;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida Confindustria in materia di “*whistleblowing*”;
- D.Lgs. 231/2001;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società;
- codice etico aziendale.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura, coerentemente con le previsioni normative di cui al D.Lgs. n. 24/2023, è volta a disciplinare la protezione delle persone che segnalano esclusivamente:

- condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- violazione di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della pubblica amministrazione e relative 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 del 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 riguardanti il mercato interno ex art. 26, p. 2, T.F.U.E.

Le disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e, conseguentemente, le disposizioni contenute nel presente regolamento non trovano applicazione con riferimento:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’Autorità Giudiziaria o

Contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate;

- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva 2019/1937, ancorché non previsti nella parte II dell'allegato al D.Lgs 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, salvo che gli stessi non rientrino nel diritto derivato di competenza dell'Unione Europea;
- alle segnalazioni aventi finalità meramente diffamatorie o calunniose e/o discriminatorie.

Il presente Regolamento viene adottato dalla società in attuazione della disciplina “*whistleblowing*” di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e in stretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

DEFINIZIONI

“Informazioni sulle segnalazioni”: sono ricomprese nella presente nozione anche i meri fondati sospetti relativi a violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

“segnalazione”: comunicazione a cura del segnalante scritta o orale avente ad oggetto informazioni sulle violazioni;

“segnalazione interna”: comunicazione presentata tramite il canale interno a cura del segnalante, in forma scritta oppure oralmente, avente ad oggetto informazioni su violazioni;

“segnalazione esterna”: comunicazione presentata tramite il canale esterno, gestito dall’ANAC, a cura del segnalante, in forma scritta oppure oralmente, avente ad oggetto informazioni su violazioni;

“segnalazione anonima”: segnalazione priva di elementi che consentano di identificare l’autore;

“segnalante”: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

“facilitatore”: persona fisica che assiste una 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 interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

“gestore delle segnalazioni”: soggetto incaricato dalla società per la gestione delle segnalazioni, ivi comprese le attività istruttorie e gli accertamenti prescritti dal D.Lgs. n. 24/2023;

Per ulteriori definizioni, quivi non espressamente richiamate, si rimanda all’art 2 “Definizioni” del D.Lgs. n. 24/2023.

IL SEGNALANTE (“WHISTLEBLOWER”)

A norma di quanto previsto dall’art. 3 del D.Lgs. 24/2023 i “segnalanti” sono:

- tutti i lavoratori assunti dalla società, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, *full time* o *part time*;
- tutti i lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di lavoro accessorio, occasionale, intermittente, di apprendistato ovvero perché in somministrazione;
- tutti i lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* e della L. n. 81/2017 nonché i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell’art. 409, n. 3, c.p.c., gli stagisti, i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i soggetti non ancora assunti allorquando abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni in una fase prodromica all’assunzione e/o in fase di colloquio/selezione;

La tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 trova applicazione anche:

- quando il rapporto giuridico con la società non è ancora iniziato, allorché le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- ai facilitatori;
- alle persone che prestano la propria attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante ovvero di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della persona che ha effettuato una divulgazione pubblica oppure alle persone che sono legate da uno stabile legame affettivo abituale e corrente con il segnalante;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o ha effettuato una divulgazione pubblica che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione dovrà essere quanto più possibile circostanziata in guisa tale da consentire poi al Gestore delle Segnalazioni un'adeguata valutazione, attraverso la prescritta attività istruttoria.

In ragione di ciò, la segnalazione dovrà contenere:

- la chiara e circostanziata esposizione dei fatti da cui possano evincersi condotte rilevanti ai fini della disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023 e, in particolare, del D.Lgs. 231/2001;
- i riferimenti di tempo e di luogo;
- i riferimenti della persona segnalata e degli altri soggetti coinvolti (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il segnalante può indicare la funzione o il ruolo del soggetto segnalato e/o coinvolto all'interno della società);

- ogni altra informazione che possa agevolare il Gestore della Segnalazione nell'istruttoria delle violazioni segnalate;
- eventuale allegazione documentale e/o probatoria a supporto della segnalazione.

CANALE INTERNI DI SEGNALAZIONE

Coerentemente con le previsioni normative di cui all'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, la società ha istituito e adottato i seguenti canali interni di segnalazione:

- **segnalazione scritta**

Il segnalante potrà inoltrare la propria segnalazione alla società, in persona del Gestore delle Segnalazioni (che nel caso di specie coincide con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001), per iscritto a mezzo raccomandata a/r da inviare all'attenzione del Gestore delle Segnalazioni, con le modalità consigliate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

È necessario, a tal fine, che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: *“la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata” al gestore della segnalazione”* della società (rif. linee guida ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

La segnalazione verrà, poi, protocollata riservatamente, anche attraverso un autonomo registro, a cura del Gestore delle Segnalazioni che è anche unico custode dello stesso.

Con riferimento alla segnalazione in forma scritta, al fine di agevolare il segnalante, la società ha predisposto i moduli di seguito indicati che potranno essere utilizzati dal soggetto interessato:

- modulo dati identificativi del segnalante;
- modulo segnalazione.

In alternativa, alla superiore modalità i soggetti che intendono effettuare una segnalazione possono farlo anche attraverso l'apposito *form* disponibile sul sito internet della Società, accessibile nella sezione dedicata al *whistleblowing*. La compilazione del *form* consente di inoltrare la segnalazione in modo semplice e sicuro, garantendo la riservatezza del segnalante

e delle informazioni fornite. Una volta inviata, la segnalazione sarà gestita nel rispetto delle normative vigenti e secondo la presente procedura.

- **segnalazione in forma orale**

In alternativa al superiore canale di segnalazione, il segnalante potrà ricorrere alla segnalazione in forma orale attraverso la seguente utenza telefonica dedicata e gestita esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni. In questo caso, la segnalazione, previo consenso del segnalante, sarà documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni attraverso registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto ovvero mediante trascrizione integrale. In quest'ultimo caso, il segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione attraverso la relativa sottoscrizione.

Il segnalante potrà, inoltre, segnalare l'illecito tramite un incontro all'uopo dedicato con il Gestore della Segnalazione il quale è tenuto a convocare l'istante entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della richiesta. In tal caso, la segnalazione sarà oggetto di trascrizione integrale a cura del Gestore delle Segnalazioni. All'esito il verbale verrà stampato in duplice originale, sottoscritto dal Gestore delle Segnalazioni e dal segnalante per ratifica delle dichiarazioni ivi contenute. Infine, un originale dovrà rimanere in possesso del segnalante e un originale, invece, dovrà essere archiviato dal Gestore delle Segnalazioni per gli usi consentiti dal D.Lgs. 24/2023.

SEGNALAZIONI IN FORMA ANONIMA

Qualora dovessero pervenire segnalazioni in forma anonima, le stesse verranno trattate come segnalazioni ordinarie e nel caso di identificazione del segnalante ovvero, una volta noto, quest'ultimo dovesse subire ritorsioni troveranno applicazione le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

MODALITA' DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023, la società ha attribuito l'incarico di Gestore delle Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza della società il quale ha ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in tema di trattamento dei dati personali in conformità alla disciplina interna (D.Lgs. 196/2003 s.m.i.) ed europea (Regolamento UE 2016/679).

A norma di quanto previsto dall'articolo 5 del D.Lgs. 24/2023, ricevuta la segnalazione attraverso l'utilizzo dei canali interni istituiti all'interno dell'azienda, il Gestore delle Segnalazioni invierà un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione o incontro.

Nel caso in cui la segnalazione venisse inviata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni e la stessa rilevasse ai sensi del presente regolamento e del D.Lgs. 24/2023, questa dovrà essere trasmessa entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, informando contestualmente il segnalante della relativa trasmissione.

Ricevuta la segnalazione, in forma orale ovvero in forma scritta, il Gestore delle Segnalazioni attribuirà un numero di protocollo identificativo progressivo.

La segnalazione verrà poi iscritta a cura del Gestore delle Segnalazioni nel "*Registro delle Segnalazioni*" e contestualmente verrà contrassegnata alternativamente come:

- segnalazione non rilevante: in tale ipotesi trattasi di segnalazione esclusa dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 e, quindi, anche della presente procedura. Pertanto, la segnalazione non verrà trattata dal Gestore delle Segnalazioni, il quale, potrà, comunque informare della notizia appresa l'Amministratore della società;
- segnalazione non gestibile: trattasi di segnalazione non circostanziata che, quindi, non potrà rilevare ai fini della presente procedura. Tuttavia, prima di contrassegnare la segnalazione come non gestibile, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a chiedere integrazioni e/o ulteriori informazioni al segnalante entro il termine di giorni 15 dal ricevimento della segnalazione;
- segnalazione rilevante.

Ciascun "*Registro delle Segnalazioni*" sarà conservato e archiviato in formato cartaceo nonché altresì su supporto informatico, annualmente, a cura del Gestore delle Segnalazioni, tempo per tempo incaricato.

In ogni caso, i dati acquisiti potranno essere conservati per un periodo massimo di anni 5 (cinque) decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione così come previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione sia stata contrassegnata come rilevante, il Gestore delle Segnalazioni avvierà l'indagine e, qualora necessaria, anche l'ulteriore fase istruttoria, in modo tale da verificare e valutare la fondatezza della segnalazione successivamente alla deliberazione sommaria.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi anche di consulenti esterni alla società e/o di dipendenti in forza alla stessa, ferme comunque le garanzie in ordine alla riservatezza delle informazioni acquisite e all'identità del segnalante. In tale ipotesi, la richiesta di assistenza dovrà essere formalizzata dal Gestore delle Segnalazioni in forma scritta. All'esito, i coadiutori del Gestore delle Segnalazioni dovranno fornire un riscontro in forma scritta sulle risultanze dell'attività condotta.

Rimane fermo come le attività di indagine nonché quelle relative alla fase istruttoria verranno condotte dal Gestore delle Segnalazioni nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori in materia di controlli a distanza (art. 4) e con riferimento al divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori (art. 8).

Il Gestore delle Segnalazioni, entro 3 (tre) mesi dall'invio dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione delle segnalazioni, deve fornire riscontro al segnalante in ordine all'esito della segnalazione.

Detto riscontro verrà fornito attraverso l'invio di un rapporto scritto in cui saranno indicati: i) gli estremi dell'illecito segnalato e le circostanze di tempo e di luogo utili per ogni approfondimento; ii) le verifiche svolte e l'eventuale attività istruttoria espletata; iii) l'esito dell'attività di indagine.

Al termine di ciascun semestre, il Gestore delle Segnalazioni redigerà e invierà un report all'Amministratore della società al fine di informarlo in ordine alle segnalazioni ricevute e rivelatesi fondate nonché con riferimento all'esito dell'attività di indagine espletata in modo tale che quest'ultimo possa, poi, adottare i provvedimenti correttivi opportuni.

CONFLITTO DI INTERESSI

Qualora il Gestore delle Segnalazioni coincida con il segnalante ovvero con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, quest'ultima sarà gestita in maniera indipendente, autonoma e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina vigente.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER E DIVIETO DI RITORSIONE

Allorché la segnalazione abbia indotto il datore di lavoro ad attivare il potere disciplinare, è fatto obbligo per lo stesso di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tuttavia, qualora la contestazione sia fondata, anche solo parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione potrà essere utilizzata ai fini disciplinari solo allorquando il segnalante abbia prestato il proprio consenso a rivelare l'identità.

A tale ultimo proposito, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati assegnando un congruo termine per ricevere un riscontro, in assenza del quale il consenso dovrà intendersi, comunque, in alcun modo prestato.

I segnalanti ovvero gli altri soggetti contemplati dal D.Lgs. 24/2023 non possono subire ritorsioni con riferimento alla segnalazione effettuata.

A tenore di quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 e mero titolo esemplificativo, costituiscono 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.

In estrema sintesi, qualunque comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini in via diretta o indiretta un danno ingiusto ai soggetti tutelati integra gli estremi di una ritorsione.

Le tutele e le misure di protezione sancite dal D.Lgs. 24/2023 si estendono anche ai soggetti di seguito indicati:

- facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;

- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA

Nei casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto le violazioni delle norme dell'Unione Europea meglio indicate in seno al paragrafo *“ambito di applicazione”* e, alternativamente:

- qualora non sia stato istituito un canale di segnalazione interna ovvero quando lo stesso, anche se previsto, non è attivo;
- quando il canale interno adottato non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto *“whistleblowing”*;
- quando la segnalazione effettuata con canale interno non ha avuto seguito;
- quando il segnalante ha fondati motivi – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che, nel caso in cui effettuasse una segnalazione con canali interni alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la medesima segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- quando il segnalante ha fondato motivo – sulla base delle particolari circostanze del caso, precise e concordanti - di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

il segnalante potrà effettuare una segnalazione c.d. esterna, mediante uno dei canali messi a disposizione dall'ANAC che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne possono essere effettuate, attraverso gli strumenti adottati da ANAC, in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica gode della medesima protezione prevista in generale dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente Regolamento se al momento della divulgazione in parola ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha effettuato una segnalazione attraverso i canali interni ed esterni alla quale, però, non è stato dato seguito;
- il segnalante abbia fondati timori che la violazione denunciata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante abbia il fondato timore 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 possono 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Il D.Lgs. 24/2023 riconosce altresì ai soggetti tutelati la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

SISTEMA DISCIPLINARE

L'omesso rispetto di quanto previsto nel presente regolamento può assumere rilievo ai fini disciplinari in ragione di quanto previsto dalla normativa contrattual collettiva di riferimento nonché dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal codice etico.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali in ragione della presente procedura viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'accesso ai dati personali delle segnalazioni è concesso esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni, giacché autorizzato ai sensi della normativa privacy vigente, limitando l'accesso o la trasmissione di informazioni riservate e dati personali a terzi salvo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

In ogni caso, tutta la documentazione viene conservata per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre il termine di anni 5 (cinque) decorrenti dalla conclusione della procedura di segnalazione.

NORME FINALI

La presente procedura viene affissa in tutte le bacheche aziendali, anche presso quelle installate all'interno di altre articolazioni e/o unità produttive della società.

Inoltre, copia del regolamento viene altresì consegnata a ciascun dipendente della società, fornitori, consulenti e soggetti terzi che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione, professionali e/o commerciali.

Infine, il presente regolamento viene altresì pubblicato sul sito internet della società rendendolo, dunque, facilmente consultabile da chiunque abbia interesse.

*

Allegati:

- Informativa privacy *whistleblowing*;
- registro delle segnalazioni;
- modulo dati identificativi del segnalante;
- modulo segnalazione.