

**PROCEDURA AZIENDALE “WHISTLEBLOWING POLICY”
per le segnalazioni di illeciti e irregolarità**

di

TTI ITALY SRL

Assago (Milano) Strada 1, Palazzo E5 CAP 20057, Frazione: Centro Dir. Milanofiori

INDICE

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL’ISTITUTO
2. DEFINIZIONI
3. DESTINATARI
4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE .
5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
6. LE SEGNALAZIONI
7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE
8. TUTELA DEL SEGNALANTE
9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE
10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE
11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE
12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.
13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO

ALLEGATO 1 – MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

1. CONTESTO NORMATIVO E NATURA DELL’ISTITUTO

La presente procedura è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti in ambito aziendale. Nello specifico, tale documento individua appositi canali informativi interni idonei a garantire la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle segnalazioni e di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie, ritorsive o, comunque, penalizzanti nell’ambito del rapporto di lavoro.

La L. 190/2012 aveva introdotto nell’ambito del D. Lgs. 165/2001, l’art. 54-bis, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 “Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”. Successivamente, ad ulteriore tutela dei “whistleblowers”, in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”. Da ultimo, il legislatore ha emesso il D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, al quale si rimanda a tutti gli effetti della presente procedura.

2. DEFINIZIONI

2.1. Whistleblower / segnalante:

- Lavoratori subordinati:

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.
- Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la società, ivi compresi i:

- Lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come psicologi, architetti, geometri etc.
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).
- Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. "etero-organizzazione").
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la società e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti la società che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.
- Azionisti persone fisiche che detengono azioni della società.
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi.
- Si precisa che i soggetti di cui sopra possono effettuare una segnalazione in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, oltre che durante il periodo di prova e anteriormente (ad esempio, nella fase precontrattuale) o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

2.2. Violazioni.

Si tratta di comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai 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 o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno

2.3. Informazioni sulle violazioni.

informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione, nonché elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

2.4. Segnalazione: comunicazione, scritta o orale, di informazioni di violazioni.

2.5. Segnalazione interna: comunicazione, scritta o orale, delle informazioni di violazioni presentata tramite il canale di segnalazione interna.

2.6. Segnalazione esterna: comunicazione scritta delle informazioni di violazioni presentate tramite il canale di segnalazione di ANAC.

2.7. Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

2.8. Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. La norma, utilizzando il termine "*assistenza*", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

2.9. Persona coinvolta: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna o nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata.

2.10. Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della

divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.

Elenco a carattere non tassativo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la società e sono sotto il controllo e la direzione della Società;
- i partner, i fornitori, i collaboratori e i consulenti con contratto libero professionale.

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

La presente procedura è oggetto di ampia comunicazione, sia verso i dipendenti, sia verso i collaboratori, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali della Società.

In particolare, ai fini dell'attuazione della procedura, sono effettuate adeguate sessioni formative ed informative nei confronti del personale. Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è garantita con incontri da organizzare in presenza o su piattaforma telematica. Per i collaboratori è prevista analogo informativa e pubblicità della procedura, anche secondo modalità differenziate, ad esempio attraverso consegna cartacea con ricevuta di presa visione, eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale con la Società.

Con riguardo alla pubblicità della presente procedura si rinvia al paragrafo 13.

5. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione

delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative (quali, ad esempio, divieto di discriminazione nei confronti del segnalante, ecc.).

La presente procedura ha, altresì, lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

6. LE SEGNALAZIONI

6.1. Oggetto della segnalazione

Devono formare oggetto di segnalazione la commissione o la tentata commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o non conformi ai valori etici e alle regole comportamentali e alle procedure interne della Società o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

A titolo esemplificativo, assunzione di un dipendente in violazione della procedura aziendale, indebita autorizzazione e successivo rimborso spese ai dipendenti in violazione della procedura aziendale, accessi indebiti ai dispositivi informatici aziendali, episodi di corruzione non conosciuti dalla società (dare o promettere denaro in cambio di un'utilità), violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, malversazione di somme derivanti da contributi dell'Unione Europea.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante.

La segnalazione non può riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante che non deve, infatti, utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non sono ricomprese tra le informazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché quelle acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio), oltre che mere irregolarità nella gestione o organizzazione delle attività.

In generale, dunque, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o illeciti, consumati o tentati, a danno della società.

6.2 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere:

- a) circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti;
- b) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala;
- c) contenere tutte le informazioni necessarie per individuare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, quindi, fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, come previsto nell'apposito modulo di segnalazione, allegato alla presente procedura (All. 1), di cui è parte integrante, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e dettagliata descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità e ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
 - ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- Sebbene siano preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono ammesse anche le segnalazioni anonime, e cioè prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, purché siano adeguatamente dettagliate e circostanziate ed in grado di far emergere situazioni e fatti determinati. Esse sono prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o di contenuto palesemente diffamatorio.
- Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

7.1. Canale di segnalazione interna.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale.

La segnalazione in forma scritta deve essere inviata per posta raccomandata con ricevuta di ritorno in doppia busta: nella prima busta devono essere inseriti i dati identificativi della persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, salvo il caso di segnalazione anonima; nella seconda busta deve essere inserito il testo della segnalazione. Entrambe le buste devono essere poi inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "Riservata Responsabile della Segnalazione". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

La segnalazione in forma scritta deve essere inviata a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane allo studio [dell'Avv. Alessandra Mereu, Viale IV Novembre, n. 6 int. 9, Genova, 16121](#).

La segnalazione in forma orale, su richiesta del Segnalante, consiste in un incontro da concordare, in presenza o per via telematica, tra il Responsabile Whistleblowing e il Segnalante stesso. L'incontro sarà trascritto in apposito verbale a cura del Responsabile della gestione delle segnalazioni.

L'incontro può essere concordato previo invio di una richiesta o via posta raccomandata all'indirizzo ut supra indicato o via e-mail all'indirizzo di posta certificata alessandra.mereu@ordineavvgenova.it o all'indirizzo di posta ordinaria am.whistleblowing@gmail.com.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dei suoi dati personali e di quelli di eventuali terzi, che si intendono menzionare nella segnalazione, si raccomanda al Segnalante di non inviare il testo della segnalazione e/o eventuali documenti agli indirizzi di posta indicati, ma di utilizzare i medesimi al solo fine di concordare un incontro diretto.

Gli indirizzi di posta elettronica non sono infatti di per sé adeguati a garantire la riservatezza dell'identità della persona del segnalante anche tenuto conto del rischio che i sistemi informatici per la gestione della posta elettronica possano generare e raccogliere per impostazione predefinita, in modo preventivo e generalizzato, i log relativi all'invio e alla ricezione dei messaggi di posta elettronica e conservare gli stessi anche per un esteso arco temporale.

Inoltre il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all'identità della persona segnalante è ulteriormente aggravato nel caso in cui il whistleblower utilizzi, al fine di presentare la segnalazione, la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a tutela della riservatezza del segnalante.

7.2. Canale di segnalazione esterna.

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) per il tramite della piattaforma dedicata sul sito istituzionale, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- non è previsto o non è attivo un canale di segnalazione interna;
- la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato efficace seguito o possa determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la segnalazione può avere ad oggetto la comunicazione di una ritorsione patita a seguito della segnalazione al canale interno.

7.3. Divulgazione pubblica.

Il segnalante può divulgare pubblicamente una informazione sulle violazioni di cui sopra purché:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato riscontro nei termini;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'oggetto della segnalazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione esterna non verrebbe dato efficace seguito o possa determinare un rischio di ritorsione.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

8.1. Riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. L'identità può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale che si occupa del procedimento disciplinare nonché allo stesso segnalato solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di scritti difensivi. In tal caso, è dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), L. 241/1990 s.m.i..

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, deve essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Si precisa, infine, che la tutela della riservatezza è garantita anche:

- al facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità che l'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica.

8.2 Divieto di ritorsione

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione ossia qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante un danno ingiusto, in via diretta o indiretta.

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono, a titolo esemplificativo, così come indicato anche nel paragrafo "*definizioni*", le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili e danni, anche alla reputazione della persona, sui social media.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ANAC secondo le modalità indicate dal canale di segnalazione esterna.

La Società si riserva il diritto di adottare gli opportuni provvedimenti nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi contro coloro che abbiamo presentato segnalazione in conformità alla presente procedura.

Le misure di protezione del segnalante si applicano alle persone che al momento della segnalazione o alla divulgazione pubblica:

- avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero veritiere;
- avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrassero nell'ambito oggettivo sopra spiegato.

Il segnalante può beneficiare delle misure di protezione in relazione a ritorsioni patite a seguito della segnalazione, solo se, oltre alle condizioni di cui sopra, vi è uno stretto collegamento tra segnalazione e divulgazione pubblica, da un lato, e comportamento/ atto/ omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dall'altro.

Nessuna rilevanza assumono i motivi personali e specifici che hanno indotto le persone ad effettuare la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia.

La protezione prevista in favore del segnalante in caso di ritorsioni non trova applicazione, invece, nei casi in cui nei suoi confronti è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia o la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave; oltre che per tutti i casi in cui sussista una responsabilità del segnalante così come descritta al paragrafo 11.

In difetto delle condizioni sopra enunciate, la tutela da ritorsioni non potrà essere garantita neanche ai soggetti diversi dal segnalante che lo hanno assistito nella segnalazione (facilitatore, colleghi di lavoro ...)

9. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Con riguardo alle segnalazioni interne, la gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile Whistleblowing che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, salvi i periodi di sospensione feriale previsti ex lege, rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Il Responsabile effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti segnalati.

Nel corso delle verifiche, il Responsabile può avvalersi del supporto e della collaborazione delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, all'occorrenza, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta, a spese della Società.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. I medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, gravano su chi è eventualmente intervenuto a supporto del Responsabile.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'accertamento;
- l'assenza di elementi di fatto sufficientemente circostanziati o, comunque, la segnalazione abbia contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero sia corredata da documentazione non appropriata o inconferente,

il Responsabile può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato oppure può archiviare la segnalazione, unitamente alle relative motivazioni.

All'esito dell'attività istruttoria, il Responsabile fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In caso di segnalazioni fondate, il Responsabile redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento da implementare e l'adozione di azioni da avviare a tutela della Società.

Con cadenza annuale, gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato per presa visione e per la condivisione di eventuali azioni a tutela della Società.

ANAC gestisce il proprio canale di segnalazione designando personale specificamente formato.

Avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; mantiene le interlocuzioni con il segnalante e dà riscontro al segnalante entro tre mesi o sei mesi se ricorrono giustificate motivazioni.

All'esito della procedura, ANAC comunica al segnalante l'esito finale che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità amministrative o giudiziarie competenti o in una raccomandazione o una sanzione amministrativa.

10. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Responsabile è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Il Responsabile si riserva di archiviare le stesse secretando dati ed elementi che possano consentire l'identificazione dei segnalanti, se non con espresso consenso, al fine di garantire la riservatezza dei dati dei segnalanti.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito unicamente al Responsabile ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il segnalante risponde in sede penale per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia oltre che in sede civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione a proprio vantaggio della presente disciplina.

Inoltre, nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione se ne terrà conto ai fini della valutazione della proporzionalità e della sanzione da applicare nel caso specifico.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, in linea con le previsioni del GDPR e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la gestione della stessa.

In particolare, TTI s.r.l., quale titolare del trattamento dei dati, garantisce che il medesimo sarà effettuato al solo fine di dare attuazione alla presente procedura e, quindi, per la corretta gestione della segnalazione, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

La condizione di liceità (base giuridica) per il trattamento dei personali viene ravvisata nell'adempimento di un obbligo legale (cfr. art.13 del D. Lgs. 24/2023) ai sensi dell'art. 1 lett. c) del GDPR 679/2016.

Il trattamento dei dati, pertanto, avverrà:

- informando adeguatamente e preventivamente l'interessato, per il tramite dell'informativa privacy resa disponibile sul sito web;
- coinvolgendo i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. Pertanto, tutti i dati personali (di qualunque persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi;
- adottando misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente;
- conservando la documentazione per un arco temporale non superiore ad anni 5 a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In relazione ad ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

13. DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO

L'Organo Amministrativo ha il compito di assicurare l'attuazione e la diffusione della presente procedura a tutti i destinatari mediante l'affissione cartacea nella bacheca aziendale, pubblicazione sul sito internet aziendale, formazione specifica aziendale con rinvio alla presente procedura.

Con riguardo ai dipendenti, l'Organo Amministrativo si impegna a sottoporre loro detta procedura e acquisire così evidenza della loro presa visione.

MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING
IN FORMA SCRITTA
TTI ITALY SRL

La segnalazione in forma scritta deve essere inviata per *posta raccomandata con ricevuta di ritorno in doppia busta* secondo le seguenti modalità: nella prima busta devono essere inseriti i dati identificativi della persona segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, salvo che non si opti per la segnalazione in forma anonima; nella seconda busta deve essere inserito il testo della segnalazione utilizzando il modulo in calce.

Entrambe le buste devono essere poi inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "*Riservata Responsabile della Segnalazione*". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

La busta, così composta, deve essere inviata a mezzo *raccomandata con ricevuta di ritorno* attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane allo studio dell'Avv. **Alessandra Mereu, Viale IV Novembre, n. 6 int. 9, Genova, 16121.**

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
CODICE FISCALE DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O RAPPORTO PROFESSIONALE CON ENTE	
SEDE DI LAVORO	
NUMERO DI TELEFONO	
INDIRIZZO EMAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO	
DESCRIZIONE DEL FATTO (si possono aggiungere fogli se necessario)	

AUTORE/I DEL FATTO (dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	
EVENTUALI DOCUMENTI A SUPPORTO DELLA SEGNALAZIONE	
EVENTUALI SOGGETTI in grado di riferire SUI FATTI OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE (dati anagrafici o elementi idonei all'identificazione)	

Allegare un documento di identità in corso di validità (salvo il caso di segnalazione anonima) ed eventuale documentazione ritenuta utile ai fini della Segnalazione.

Allegare l'informativa whistleblowing in calce firmata per presa visione.

Si segnala che in assenza di indicazione di almeno un recapito (telefono o indirizzo) non sarà possibile richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti sul fatto segnalato.

Data

Il Segnalante

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

Ex artt. 13 e 14 del Regolamento Ue 2016/679 (GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla conservazione dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati

Questa informativa viene fornita a tutti coloro che sono legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti ai sensi del d. lgs n. 24/2023- L'informativa è messa a disposizione e a conoscenza dei potenziali interessati mediante pubblicazione nel sito internet, divulgazione via e-mail e ogni mezzo di circolazione ritenuto idoneo da TTI Italy SRL.

L'informativa viene resa ai sensi dell'art. 12 Reg. UE 2016/679 in ordine al trattamento dei dati personali forniti. Tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della riservatezza e dei diritti delle persone interessate dalla procedura di segnalazione. Ai sensi dell'art. 13 del Reg. UE comunichiamo che Titolare del Trattamento è TTI ITALY SRL, Cod. fisc. N.iscri. reg. imprese 12886080154, con sede in Assago (MI) Strada 1 palazzo E5, CAP20057, Frazione Centro Dir. Millanofiori e Responsabile Esterno del trattamento è l'Avv. Alessandra Mereu, con studio in Genova, Viale IV Novembre n. 6 int. 9, 16121.

INTERESSATI

I dati trattati riguardano le seguenti, non esaustive, categorie di interessati: Organi apicali, Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori dell'Azienda, Tirocinanti, Candidati ed ex lavoratori, Appaltatori, Fornitori.

TIPOLOGIA DI DATI OGGETTO DEL TRATTAMENTO

La ricezione e la gestione delle segnalazioni ai sensi de d. lgs n. 24/2023 dà luogo al trattamento dei dati personali c.d. "comuni" (dati anagrafici, codice fiscale, indirizzo di residenza, indirizzo di posta elettronica, ruolo lavorativo), nonché può dar luogo a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a questi allegati, a trattamenti di dati personali c.d. particolari (immagini, dati bancari, dati fiscali, dati di pagamento e incassi - retribuzioni - dati personali relativi al documento di riconoscimento o relativi alla segnalazione etc..).

FINALITA' DEL TRATTAMENTO E BASE GIURIDICA

Il trattamento, finalizzato alla gestione delle "Segnalazioni Whistleblowing", trova fondamento nell'adempimento di un obbligo di legge e in particolare, al fine di dare osservanza al d. lgs n. 24/2023 in attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio. Le finalità del trattamento sono quelle di consentire che i dati direttamente forniti per segnalare presunte condotte illecite, delle quali si sia venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, servizio o fornitura o altro rapporto con la Società, vengano trattati per gestire tali situazioni. I dati personali sono dunque acquisiti in quanto contenuti nella segnalazione e/o in atti e documenti in essa allegati, si riferiscono al soggetto segnalante e possono altresì riferirsi a persone indicati come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a quelle a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate. In particolare per svolgere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, adottare adeguate misure correttive e intraprendere le opportune azioni nei confronti dei responsabili delle condotte illecite

La rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, comunque espressamente autorizzate e istruite a trattare tali dati, può essere effettuata esclusivamente previo specifico consenso dell'interessato.

MODALITA' DI RACCOLTA

La raccolta dei dati personali potrà avvenire a seguito di ricezione della segnalazione. Ulteriori dati personali potranno essere successivamente raccolti nel corso delle indagini per dar seguito alla segnalazione.

OBBLIGATORIETA' DEL CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento dei dati di registrazione quali il nominativo, indirizzo email e documento di riconoscimento, è obbligatorio ed il loro mancato conferimento ha come conseguenza l'impossibilità di creare un

whistleblower (soggetto segnalante) identificabile. Si ricorda che la normativa, prevede che il whistleblower si renda riconoscibile al fine di potersi avvalere del regime di tutela accordatogli. La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima ed in tal caso, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata e sarà trattata al pari di una segnalazione ordinaria.

MODALITA' DI TRATTAMENTO

I dati saranno trattati da soggetti autorizzati e nella specie dal Responsabile della Segnalazione. Qualora esigenze istruttorie richiedano che altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione in essa allegata non verrà rivelata l'identità del segnalante, né verranno rivelati elementi che possano, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso. Tali soggetti, poiché potrebbero comunque venire a conoscenza di altri dati personali, sono comunque tutti formalmente autorizzati al trattamento e a ciò appositamente istruiti e formati, nonché tenuti a mantenere il segreto su quanto appreso in ragione delle proprie mansioni o incarichi, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia ai sensi di legge.

Il trattamento sarà effettuato con strumenti informatici e telematici e/o cartacei con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alla finalità sopra indicata e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

I dati personali inseriti nel modulo compilato e comunicato attraverso le modalità sopra esposte, verranno separati dal contenuto della segnalazione e l'eventuale associazione dell'identità del segnalante con il contenuto della segnalazione potrà essere effettuata esclusivamente dal "Responsabile" preposto alla gestione delle segnalazioni.

PERIODO DI CONSERVAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione, dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza su esplicitati.

DESTINATARI E TRASFERIMENTO DI DATI PERSONALI

I dati personali sono trattati da personale autorizzato, appartenente all'Azienda e/o al responsabile del trattamento. Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, anche Autorità giudiziarie, ordinarie e contabili/amministrative - Amministrazioni vigilanti. Tali soggetti sono tutti Titolari autonomi del trattamento.

I dati personali raccolti sono trattati da persone autorizzate dal Titolare per le specifiche finalità e modalità del trattamento.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'interessato può rivolgersi all'Istituto in qualsiasi momento per esercitare i diritti previsti dalla normativa vigente. L'Interessato ha diritto di chiedere al Titolare, in qualunque momento, l'accesso ai suoi dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o di opporsi al loro trattamento, nonché

l'esercizio di ogni diritto ai sensi di legge. Può esercitare i suoi diritti con richiesta scritta inviata al Titolare del Trattamento. Eventuali richieste di chiarimenti e/o segnalazioni possono essere inviate direttamente al Titolare o al Responsabile del Trattamento. In ogni caso l'Interessato ha sempre diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente - Garante per la protezione dei dati personali - ai sensi dell'art. 77 del GDPR, qualora ritenga che il trattamento dei suoi dati sia contrario alla normativa in vigore.

AGGIORNAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le presenti informazioni sono soggette ad aggiornamenti, anche in relazione alla normativa di riferimento. L'Interessato è pertanto invitato a verificarne periodicamente il contenuto.

Data

Il Segnalante per presa visione

MODULO INFORMATIVO PER LA SEGNALAZIONE

WHISTLEBLOWING IN FORMA ORALE

TTI ITALY SRL

La segnalazione in forma orale consiste in un incontro, da concordare in presenza o per via telematica, nella tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, tra il Responsabile Whistleblowing e il Segnalante stesso.

L'incontro sarà trascritto in apposito verbale a cura del Responsabile della Gestione delle segnalazioni.

Per concordare l'incontro il Segnalante può inviare *una richiesta semplice* (non corredata dal contenuto della segnalazione e/o da documenti contenenti dati del segnalante o di terzi) secondo le seguenti modalità:

- i) via posta raccomandata con ricevuta di ritorno all'indirizzo di studio dell'Avv. **Alessandra Mereu, Viale IV Novembre, n. 6 int. 9, Genova, 16121,**
- ii) via e-mail all'indirizzo PEC alessandra.mereu@ordineavvgenova.it o all'indirizzo di posta ordinaria am.whistleblowing@gmail.com.

Si segnala che, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali, il metodo preferibile è l'invio di una richiesta tramite posta raccomandata con ricevuta di ritorno.

Se per maggior comodità il Segnalante decida di utilizzare gli indirizzi e-mail indicati, il Segnalante è reso consapevole che gli indirizzi di posta elettronica non sono di per sé adeguati a garantire la riservatezza dell'identità della sua persona, anche tenuto conto del rischio che i sistemi informatici per la gestione della posta elettronica possano generare e raccogliere per impostazione predefinita, in modo preventivo e generalizzato, i log relativi all'invio e alla ricezione dei messaggi di posta elettronica e conservare gli stessi anche per un esteso arco temporale. Inoltre il rischio di poter risalire, anche indirettamente, all'identità della persona segnalante è ulteriormente aggravato nel caso in cui il segnalante utilizzi, al fine di inviare la richiesta di incontro, la casella di posta elettronica fornita dal datore di lavoro.

Salvo il caso in cui si voglia mantenere l'anonimato nella fase di richiesta dell'incontro, si chiede di allegare all'email l'informativa whistleblowing in calce firmata per presa visione.

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

Ex artt. 13 e 14 del Regolamento Ue 2016/679 (GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla conservazione dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati

Questa informativa viene fornita a tutti coloro che sono legittimati alla segnalazione di eventuali illeciti ai sensi del d. lgs n. 24/2023- L'informativa è messa a disposizione e a conoscenza dei potenziali interessati mediante

pubblicazione nel sito internet, divulgazione via e-mail e ogni mezzo di circolazione ritenuto idoneo da TTI Italy SRL.

L'informativa viene resa ai sensi dell'art. 12 Reg. UE 2016/679 in ordine al trattamento dei dati personali forniti. Tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della riservatezza e dei diritti delle persone interessate dalla procedura di segnalazione. Ai sensi dell'art. 13 del Reg. UE comunichiamo che Titolare del Trattamento è TTI ITALY SRL, Cod. fisc. N.iscri. reg. imprese 12886080154, con sede in Assago (MI) Strada 1 palazzo E5, CAP20057, Frazione Centro Dir. Millanofiori e Responsabile Esterno del trattamento è l'Avv. Alessandra Mereu, con studio in Genova, Viale IV Novembre n. 6 int. 9, 16121.

INTERESSATI

I dati trattati riguardano le seguenti, non esaustive, categorie di interessati: Organi apicali, Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori dell'Azienda, Tirocinanti, Candidati ed ex lavoratori, Appaltatori, Fornitori.

TIPOLOGIA DI DATI OGGETTO DEL TRATTAMENTO

La ricezione e la gestione delle segnalazioni ai sensi de d. lgs n. 24/2023 dà luogo al trattamento dei dati personali c.d. "comuni" (dati anagrafici, codice fiscale, indirizzo di residenza, indirizzo di posta elettronica, ruolo lavorativo), nonché può dar luogo a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a questi allegati, a trattamenti di dati personali c.d. particolari (immagini, dati bancari, dati fiscali, dati di pagamento e incassi - retribuzioni - dati personali relativi al documento di riconoscimento o relativi alla segnalazione etc..).

FINALITA' DEL TRATTAMENTO E BASE GIURIDICA

Il trattamento, finalizzato alla gestione delle "Segnalazioni Whistleblowing", trova fondamento nell'adempimento di un obbligo di legge e in particolare, al fine di dare osservanza al d. lgs n. 24/2023 in attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio. Le finalità del trattamento sono quelle di consentire che i dati direttamente forniti per segnalare presunte condotte illecite, delle quali si sia venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, servizio o fornitura o altro rapporto con la Società, vengano trattati per gestire tali situazioni. I dati personali sono dunque acquisiti in quanto contenuti nella segnalazione e/o in atti e documenti in essa allegati, si riferiscono al soggetto segnalante e possono altresì riferirsi a persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a quelle a vario titolo coinvolte nelle vicende segnalate. In particolare per svolgere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, adottare adeguate misure correttive e intraprendere le opportune azioni nei confronti dei responsabili delle condotte illecite

La rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, comunque espressamente autorizzate e istruite a trattare tali dati, può essere effettuata esclusivamente previo specifico consenso dell'interessato.

MODALITA' DI RACCOLTA

La raccolta dei dati personali potrà avvenire a seguito di ricezione della segnalazione. Ulteriori dati personali potranno essere successivamente raccolti nel corso delle indagini per dar seguito alla segnalazione.

OBBLIGATORIETA' DEL CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento dei dati di registrazione quali il nominativo, indirizzo email e documento di riconoscimento, è obbligatorio ed il loro mancato conferimento ha come conseguenza l'impossibilità di creare un whistleblower (soggetto segnalante) identificabile. Si ricorda che la normativa, prevede che il whistleblower si renda riconoscibile al fine di potersi avvalere del regime di tutela accordatogli. La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima ed in tal caso, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata e sarà trattata al pari di una segnalazione ordinaria.

MODALITA' DI TRATTAMENTO

I dati saranno trattati da soggetti autorizzati e nella specie dal Responsabile della Segnalazione. Qualora esigenze istruttorie richiedano che altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione o della documentazione in essa allegata non verrà rivelata l'identità del segnalante, né verranno rivelati elementi che possano, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso. Tali soggetti, poiché potrebbero comunque venire a conoscenza di altri dati personali, sono comunque tutti formalmente autorizzati al trattamento e a ciò appositamente istruiti e formati, nonché tenuti a mantenere il segreto su quanto appreso in ragione delle proprie mansioni o incarichi, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia ai sensi di legge.

Il trattamento sarà effettuato con strumenti informatici e telematici e/o cartacei con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alla finalità sopra indicata e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

I dati personali inseriti nel modulo compilato e comunicato attraverso le modalità sopra esposte, verranno separati dal contenuto della segnalazione e l'eventuale associazione dell'identità del segnalante con il contenuto della segnalazione potrà essere effettuata esclusivamente dal "Responsabile" preposto alla gestione delle segnalazioni.

PERIODO DI CONSERVAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione, dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza su esplicitati.

DESTINATARI E TRASFERIMENTO DI DATI PERSONALI

I dati personali sono trattati da personale autorizzato, appartenente all'Azienda e/o al responsabile del trattamento. Sono destinatari dei dati raccolti a seguito

della segnalazione, se del caso, anche Autorità giudiziarie, ordinarie e contabili/amministrative - Amministrazioni vigilanti. Tali soggetti sono tutti Titolari autonomi del trattamento.

I dati personali raccolti sono trattati da persone autorizzate dal Titolare per le specifiche finalità e modalità del trattamento.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'interessato può rivolgersi all'Istituto in qualsiasi momento per esercitare i diritti previsti dalla normativa vigente. L'Interessato ha diritto di chiedere al Titolare, in qualunque momento, l'accesso ai suoi dati personali, la rettifica o la cancellazione degli stessi o di opporsi al loro trattamento, nonché l'esercizio di ogni diritto ai sensi di legge. Può esercitare i suoi diritti con richiesta scritta inviata al Titolare del Trattamento. Eventuali richieste di chiarimenti e/o segnalazioni possono essere inviate direttamente al Titolare o al Responsabile del Trattamento. In ogni caso l'Interessato ha sempre diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente - Garante per la protezione dei dati personali - ai sensi dell'art. 77 del GDPR, qualora ritenga che il trattamento dei suoi dati sia contrario alla normativa in vigore.

AGGIORNAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le presenti informazioni sono soggette ad aggiornamenti, anche in relazione alla normativa di riferimento. L'Interessato è pertanto invitato a verificarne periodicamente il contenuto.

Data
visione

Il Segnalante per presa