

PRQ_17

SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1 SCOPO	2
2 CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3 PREMESSE	2
4 DESTINATARI	3
5 LA SEGNALAZIONE	3
5.1 Oggetto della Segnalazione	3
5.2 Segnalazioni vietate	4
5.3 Contenuti minimi delle Segnalazioni	5
5.4 Tutela di chi effettua una Segnalazione	5
5.5 Tutela delle persone coinvolte/segnalate	6
5.6 Trattamento dei dati personali	7
6 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	7
7 MODALITA' OPERATIVE PER LO SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE	8
8 ARCHIVIAZIONE	9
9 MODALITA' DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY	9
10 ALLEGATI	9

A3	15/07/23	Aggiornamento D.Lgs.24/2023 e Linee Guida Anac 12.7.23			
A2	14/06/22	Aggiornamento a modello EASI			
A1	25/02/21	Prima emissione			
<i>Rev.</i>	<i>data</i>	<i>Descrizione revisione</i>	<i>Redazione</i> LCC	<i>Verifica</i> SGI&S	<i>Approvazione</i> AD

1 SCOPO

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

La policy di whistleblowing è stata redatta tenuto conto delle seguenti disposizioni e provvedimenti normativi:

- a) D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231");
- b) L. n. 179/2017;
- c) Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" (di seguito "Direttiva whistleblowing" o "DWB") e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) D. Lgs. n. 24/2023;
- e) Linee Guida ANAC del 1 giugno 2023 recante "Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne così come aggiornate alla data del 12 luglio 2023.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti di lavoro con la Società.

La presente procedura, e le relative protezioni, non si applicano nel caso di inoltro di lamentele, doglianze, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro tra colleghi o gerarchici di rilevanza strettamente personale.

3 PREMESSE

La normativa in materia di whistleblowing disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, contribuendo a far emergere situazioni che pregiudicano la buona amministrazione e l'interesse pubblico collettivo.

Con la presente policy la Società:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dei soggetti incaricati di gestire le segnalazioni interne;
- chiarisce il flusso informativo con l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") per le modifiche necessarie e/o opportune al modello 231;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, nonché le condizioni di ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso step procedurali definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte;
- indica l'iter di segnalazione ad ANAC di eventuali misure ritorsive.

Il whistleblowing permette ai collaboratori di segnalare (in forma anonima o nominativa riservata) informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare successa, percepita (o al rischio della stessa), nelle modalità nel seguito indicate affinché gli organi deputati possano agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

Chi segnala fatti di corruzione rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce, nei modi e termini di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Le segnalazioni, tuttavia, possono sempre essere effettuate anche in forma anonima e le protezioni si applicano se la persona segnalante viene successivamente identificata e subisce ritorsioni.

4 DESTINATARI

I "Destinatari" della presente procedura sono tutti i collaboratori di Telebit/Gruppo Telebit, nonché gli appaltatori, i subappaltatori, i fornitori e i terzi che ad ogni modo si relazionano con Gruppo Telebit per ragioni di lavoro.

5 LA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e può avere ad oggetto anche informazioni rivolte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, nonché può avere ad oggetto i fondati sospetti circa la commissione di attività illecite, così come interpretati al tavolo di ANAC.

La segnalazione, inoltre, può altresì riguardare "irregolarità" qualora le stesse possano costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) di cui all'art.2 comma 1 lett. b) D. Lgs.24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

La Segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.

La tutela del segnalante viene garantita soltanto se la Segnalazione è fatta in buona fede e non presenti il profilo di un atto pretestuoso finalizzato alla calunnia e alla diffamazione.

5.1 Oggetto della Segnalazione

I Destinatari della presente policy possono segnalare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello 231
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società)
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, si riporta di seguito un elenco a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo di condotte/comportamenti rilevanti:

- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio
- violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli, in tema di diritti umani e rapporti e condizioni di lavoro, in tema di approvvigionamento sostenibile, in materia di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati
- assunzioni non trasparenti

- episodi di discriminazione
- episodi di strutturale abuso, violenza e molestie dei lavoratori (verbali, fisiche o attraverso canali digitali)
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti)
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti
- azioni suscettibili di creare un danno all'immagine di Telebit/Gruppo Telebit.

5.2 Segnalazioni vietate

Il whistleblowing non riguarda doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose
- l'invio di Segnalazioni relativi ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni con finalità diffamatorie o caluniose
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile attraverso apposito procedimento disciplinare l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, tali riconosciute con sentenza anche di primo grado, ovvero palesemente infondate.

Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante. Inoltre, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri Enti Pubblici originatesi a seguito della Segnalazione stessa
- è necessario garantire il diritto di difesa della persona/delle persone segnalate. Al riguardo, si precisa che nell'ambito di un possibile procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e se la rivelazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi, pertanto, è il segnalante a dover decidere - previo invito scritto riportante le ragioni inviato dal gestore della segnalazione - se rivelare la propria identità o se rinunciare alla trattazione della segnalazione che può attivare il necessario diritto di difesa delle persone coinvolte.

5.3 Contenuti minimi delle Segnalazioni

Nella segnalazione, devono essere forniti tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione deve avere almeno i seguenti requisiti essenziali:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- la descrizione del fatto
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Si suggerisce di utilizzare il modulo di segnalazione WB "Mod.I17 A1 Modulo segnalazione WB" reso disponibile insieme alla presente procedura sui canali aziendali.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5.4 Tutela di chi effettua una Segnalazione

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società, tra cui:

- i lavoratori subordinati di Telebit/Gruppo Telebit
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Telebit/Gruppo Telebit
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per Telebit/Gruppo Telebit
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Telebit/Gruppo Telebit
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Telebit/Gruppo Telebit.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ai colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali lavorano le suddette persone e agli enti (con particolare riferimento ai rapporti di "partnership") che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del rapporto stesso).

In ottemperanza alle disposizioni normative, Telebit garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, nei modi indicati nella presente procedura
- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in qualsiasi modo, pongano in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante

- la protezione dalle ritorsioni anche ai facilitatori; a coloro che nel medesimo contesto lavorativo sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che intrattengono un rapporto abituale e corrente con il segnalante; agli enti (con particolare riferimento ai rapporti di “partnership”) di proprietà del segnalante e agli enti collegati allo stesso che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- 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
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione all’ODV.

In ogni caso, la richiesta di protezione dalle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, va indirizzata esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato per legge il compito di accertare se le stesse siano conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia effettuata.

È invece di competenza del Giudice Ordinario (Tribunale del Lavoro) l’adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l’ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Fermo il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione, la stessa viene meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy, infatti, lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del whistleblower nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell’art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto.

5.5 Tutela delle persone coinvolte/segnalate

Con il termine persone coinvolte si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita, o come soggetto comunque implicato nella violazione segnalata.

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d’affari con Telebit.

La tutela delle persone coinvolte/segnalate si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l’obbligo di comunicare il nominativo del soggetto sospettato di essere responsabile della violazione.

5.6 Trattamento dei dati personali

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14 del GDPR allegata alla presente Policy "Mod. I17 A2 Informativa WB".

6 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

CANALI DI SEGNALAZIONE E LORO ATTIVAZIONE

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

- canale interno (nell'ambito del contesto lavorativo)
- canale esterno (ANAC)
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)
- denuncia alle Autorità Competenti

secondo l'ordine ed alle condizioni infra indicati.

CANALE INTERNO

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria e può essere presentata con le seguenti modalità, a scelta del segnalante:

- a) in modalità telematica, utilizzando l'indirizzo PEC: telebit_whistleblowing@pec.it. Si precisa che il destinatario gestore della segnalazione è il DPO, specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art.28 GDPR;
- b) in modalità cartacea tramite busta chiusa recapitata presso la sede delle Società, avendo cura di specificare sulla busta stessa la dicitura "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING". Laddove tale busta sia stata indirizzata per errore a persona diversa dal DPO, la busta va trasmessa al DPO entro 7 giorni dal suo ricevimento con contestuale notizia della trasmissione al segnalante;
- c) in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il DPO, tramite una delle due modalità sopra indicate.

CANALE ESTERNO

Può essere effettuata una segnalazione esterna in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC stessa se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non è stata trattata
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici, o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone compresi i social media.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal decreto, quando:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- il segnalante 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

7 MODALITA' OPERATIVE PER LO SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate in prima battuta al DPO e successivamente ad esso in collaborazione con un comitato appositamente costituito (Comitato Whistleblowing – CWB) composto dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile dell'Ufficio Legale, i quali sono dotati dei necessari requisiti di indipendenza ed imparzialità, nonché destinatari di specifica formazione in materia sia di privacy che di whistleblowing.

Il DPO ed il CWB provvedono a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e si confrontano con il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per ogni caso in cui sia necessario avviare un procedimento disciplinare.

Ricevuta la segnalazione attraverso l'apposito applicativo, il DPO:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti
- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante e si confronta con il CWB (nella composizione effettiva, o supplente in caso di conflitto di interesse) sugli esiti delle verifiche preliminari. Il CWB non può venire a conoscenza dell'identità del segnalante se non nei casi in cui ciò è strettamente necessario o previsto dalla legge.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il DPO ed il CWB:

- potranno archiviare la segnalazione, qualora ritengano che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per la Società e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante
- potranno dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità Competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante

- potranno decidere di intraprendere un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il DPO ed il CWB si relazionano periodicamente con l'ODV sul numero ed il merito delle segnalazioni ricevute per comunicare tutte le informazioni utili ad una migliore implementazione delle regole procedurali del Modello 231/2001. Il coinvolgimento dell'ODV è necessario per garantire tutte le opportune modifiche al Modello 231 e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzarne i presidi interessati.

L'ODV rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

Il DPO, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati: l'identificativo della segnalazione; la data e l'ora della ricezione della segnalazione; l'esito dell'analisi preliminare; l'esito di valutazione della fondatezza; le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti.

Si precisa che, stante la protezione prevista dal Decreto D.lgs.24/2023, devono essere registrate e conservate anche le segnalazioni anonime in modo da poterle successivamente rintracciare nel caso in cui il segnalante, successivamente identificato, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

8 ARCHIVIAZIONE

Le informazioni contenute nelle segnalazioni presso il DPO e nel Registro delle Segnalazioni custodito dal DPO devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo per un periodo massimo di 5 anni 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 e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento.

9 MODALITA' DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY

La presente Policy, unitamente alla relativa informativa, è messa a disposizione ai dipendente/collaboratori della Società e pubblicata sul portale Sharepoint aziendale e sul sito web della Società.

10 ALLEGATI

- Mod. I17 A1 Modulo segnalazioni WB
- Mod. I17 A2 Informativa WB
- I17 A3 Registro segnalazioni WB
- Mod. I17 A4 Nomina responsabile gestione segnalazioni
- Mod. I17 A5 Nomina incaricati CWB