

Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001

PROCEDURA WHISTLEBLOWING



Sommario

1. Adozione e revisioni	3
2. Definizioni	3
3. Riferimenti normativi	4
4. Finalità	5
5. Ambito di applicazione	5
6. Responsabilità e diffusione	5
7. Principi di riferimento	6
8. Soggetti coinvolti	6
9. Responsabilità	6
10. Oggetto della segnalazione	7
11. Procedura di gestione delle segnalazioni	9
11.1. Canali di segnalazione	9
11.2. Esame e valutazione delle segnalazioni	10
11.3. Risultati delle verifiche	12
11.4. Tutele del segnalante e del segnalato	12
11.4.1. Tutele del segnalante	12
11.4.2. Tutela del segnalato	13
12. Riservatezza	13
13. Divieto di ritorsione o discriminazione	14
14. Trattamento dei dati	14
15. Registrazione ed archiviazione	15
16. Documentazione	15

1. Adozione e revisioni

Il presente documento è stato integralmente letto, condiviso, approvato e sottoscritto dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta in data 30/03/2023, che si riserva di apportare ogni eventuale revisione anche alla luce delle disposizioni di cui al del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 ed eventuali successivi cambiamenti normativi che dovessero sopraggiungere. Il documento è stato successivamente revisionato in occasione dell'adozione del canale di segnalazione telematico disponibile alla pagina <https://vecchizironi.openblow.it>.

2. Definizioni

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

D. Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari del Codice Etico: Soci, Componenti, Organi Sociali, dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. o con Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti, promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Destinatari del Modello: componenti degli Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, agenti e procacciatori, ecc.).

Gestore della Segnalazione: chi riceve e si fa carico della gestione dell'istruttoria della segnalazione

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; dirigenti; quadri direttivi).

Legge 146/2006: la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001).

Modello / MOGC: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Persone correlate: Persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il segnalante.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: qualora le generalità del segnalante non siano esplicitate né altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: qualora il segnalante sollevi apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: il soggetto giuridico che detiene ed emette la procedura;

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto.

Violazioni: azioni od omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno della Società, per suo conto o nei rapporti con la Società o gli stakeholder della Società, che

- a) si sono verificate,
- b) si può ragionevolmente supporre che si siano verificate
- c) che è molto probabile che si verifichino.

Sono considerate 'violazioni' anche i tentativi di occultare tali azioni od omissioni, e che:

a) costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:

- di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale, locale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente (si veda il D. Lgs. 24/2023, art. 1 "Ambito di applicazione oggettivo");
- dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico della Società, nei Principi di Comportamento della Società e nelle altre procedure della Società in materia di anticorruzione;
- del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01, delle Policy e delle Procedure della Società e dei principi di controllo interno; e/o

- b) costituiscano o possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- c) causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, ai suoi dipendenti e a terzi, quali ad esempio, fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna; e/o
- d) siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili che disciplinano la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative

Whistleblowing: l'azione di segnalazione di violazioni da parte del Segnalante.

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
- D. Lgs. 24/23 - Attuazione della direttiva europea 1937/19 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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

- Regolamento (UE) 2016/679 - Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
- D. Lgs 196/2013 e ss.mm.ii. - Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

4. Finalità

La presente Whistleblowing Policy (di seguito la "Policy") adottata da Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. (di seguito anche la "Società"), stabilisce la procedura per effettuare una Segnalazione relativa a violazioni, le linee guida per gestire le Segnalazioni e gli standard di protezione per i Segnalanti, i Facilitatori (ove previsti) e le Persone Correlate (per tutte le definizioni dei termini utilizzati si veda il punto "Definizioni"). La Policy garantisce inoltre i principi di riservatezza, protezione dell'anonimato e divieto di ritorsione, in conformità con le normative applicabili. Le disposizioni di questa Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo, come eventualmente definiti dalla normativa applicabile, di segnalazione alle autorità regolamentari, di vigilanza o giudiziarie competenti nei Paesi dove opera la Società e/o a qualsiasi organo di controllo istituito presso la Società. Questa Policy è rivolta a tutti i Destinatari definiti nel punto "Definizioni" e si applica alla Società, fatte salve eventuali leggi locali specifiche disciplinanti il tema in oggetto che siano in contrasto con la stessa. La Policy è redatta conformemente alle normative indicate al par. 3.

5. Ambito di applicazione

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Dipendenti, inclusi ex dipendenti e candidati in fase di selezione;
- Collaboratori (liberi professionisti, consulenti, volontari, stagisti ecc.);
- Coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- Coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. o con Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici, mandatari, agenti e procacciatori, ecc.);
- Comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile (es. ONG);
- Qualsiasi terzo affiliato o collegato o a qualsiasi titolo connesso ai soggetti sopra menzionati;
- Più in generale, qualsiasi *stakeholder* della Società.

6. Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante e sostanziale del Modello 231 e, dunque, è approvata dalla Direzione della Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in formato elettronico:

- nella Intranet aziendale in cartella "MOGC 231", se attiva;
- nel sito internet aziendale www.vecchizironi.it;

- nella bacheca aziendale.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

7. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne, e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni, e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, nonché ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN "MALAFEDE"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

8. Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- componenti degli Organi Sociali;
- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);
- tutti i soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura, come definiti al par. 5.

9. Responsabilità

Le responsabilità del processo sono demandate alla Direzione che mette a disposizione le risorse necessarie per:

- garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente alle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza,

- monitorare i canali di comunicazione,
- valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie,
- aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione.

Nell'ambito del sistema di gestione della responsabilità amministrativa della società, le responsabilità inerenti al processo di gestione delle segnalazioni competono all' O.d.V., il quale

- è il destinatario delle segnalazioni,
- è incaricato di valutarne il contenuto,
- tiene aggiornato il registro delle segnalazioni,
- si attiva per le indagini e gli approfondimenti che dovessero rendere necessari ai fini dell'accertamento di quanto indicato nelle segnalazioni,
- riferisce direttamente alla Direzione dell'esito del processo di accertamento e indagine in ordine a illeciti e/o violazioni del Modello riscontrate, affinché quest'ultima adotti le sanzioni disciplinari ritenute applicabili nonché le azioni migliorative necessarie per implementare l'efficacia del Modello.

Nell'ambito di quanto sopra, l'O.d.V. non potrà in alcun modo riferire l'identità del segnalante, né tantomeno comunicare informazioni o indizi tali da far risalire allo stesso: la violazione di tale regola costituisce violazione del Modello da parte dello stesso O.d.V. Restano salve le eccezioni riportate nella presente procedura. Sono fatte salve le comunicazioni previste dalla legge in caso di segnalazioni a contenuto calunnioso o diffamatorio nonché quelle derivanti da eventuali processi penali che possano scaturire dalla segnalazione stessa.

10. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, dalla Legge 146/06, nonché le violazioni come tali definite dal D.lgs. 24/2023 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Si ricorda che sono oggetto di segnalazione tutte le azioni o omissioni, inclusi i corrispondenti tentativi, anche se non andati a buon fine, che

a) costituiscano o possano costituire una violazione, o un'induzione ad una violazione oppure vanifichino l'oggetto o la finalità:

- di leggi e altre normative applicabili, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale, locale), fatte salve eventuali limitazioni specifiche definite dalla normativa applicabile localmente (si veda il D. Lgs. 24/2023, art. 1 "Ambito di applicazione oggettivo");
- dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico della Società, nei Principi di Comportamento della Società e nelle altre procedure della Società in materia di anticorruzione;
- del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al Codice etico e al Codice disciplinare adottati dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01, delle Policy e delle Procedure della Società e dei principi di controllo interno; e/o

b) costituiscano o possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

c) causino o possano causare qualsiasi tipo di danno (per esempio economico, ambientale, di sicurezza o reputazionale) alla Società, ai suoi dipendenti e a terzi, quali ad esempio, fornitori, clienti, partner commerciali o la comunità esterna; e/o

d) siano identificate come pertinenti dalle normative applicabili che disciplinano la segnalazione di violazioni delle disposizioni normative.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;

- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo), ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

Sebbene la Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l., in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse in forma non anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Il segnalante non deve 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, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

I Destinatari che vengano a conoscenza di Violazioni sono incoraggiati a segnalare i fatti, gli eventi e le circostanze correlate tempestivamente, in buona fede e a condizione di avere motivi fondati di ritenere che tali informazioni siano vere. Le Segnalazioni devono essere il più dettagliate possibile, per fornire informazioni utili e adeguate che consentano la verifica efficace della fondatezza degli eventi segnalati. Se possibile e quando noto al Segnalante, la Segnalazione deve includere:

- nome del Segnalante e dettagli di contatto relativi per ulteriori comunicazioni; tuttavia, le Segnalazioni possono anche essere presentate in forma anonima, e la Società garantisce ai Segnalanti che decidano di non rivelare la propria identità mezzi adeguati a monitorare le loro Segnalazioni nel rispetto del loro anonimato, in particolare tramite il portale <https://vecchizironi.openblow.it>;
- una descrizione dettagliata degli eventi che si sono verificati (ivi compresi data e luogo) e come il Segnalante ne è venuto a conoscenza;
- quale legge, regolamento interno, ecc. si ritiene sia stato/a violato/a;
- il nominativo e il ruolo della/e Persona/e Segnalata/e o le informazioni che consentono di identificarla/e;
- il nominativo e il ruolo di eventuali altri soggetti che possano riferire sugli eventi segnalati;
- eventuali documenti o altri elementi che possano comprovare gli eventi segnalati.

La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, come specificato anche nel punto "Trattamento dei dati personali".

Non possono essere oggetto della Segnalazione, le 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 o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore).

Onde consentire la completezza delle segnalazioni, agevolando il segnalante nella formazione della comunicazione relativa, l'organizzazione mette a disposizione un apposito modulo per le segnalazioni, ove non si intenda utilizzare il portale telematico. L'utilizzo del Modello è meramente facoltativo, essendo libero il segnalante di riferire con le forme che ritiene più opportune al caso.

11. Procedura di gestione delle segnalazioni

11.1. Canali di segnalazione

Al fine di assicurare che il flusso delle segnalazioni non possa essere in alcun modo oggetto di interferenze o accessi non autorizzati da parte dell'azienda, Trasporti Vecchi-Zironi S.r.l. indica quale destinatario diretto delle stesse l'Organismo di Vigilanza, soggetto esterno all'azienda ed individuato nella figura dell'Avv. Valeria Bortolotti. L'azienda si riserva la possibilità di individuare ulteriori Gestori delle Segnalazioni, i quali dovranno ricevere istruzioni adeguate, essere indipendenti, ed avere le competenze necessarie per svolgere la loro mansione e gestire le Segnalazioni con l'opportuna diligenza; tali soggetti, ove venissero individuati, potranno eseguire altri compiti e mansioni oltre alla Gestione delle segnalazioni, a condizione che ciò non determini un conflitto di interessi.

Chiunque riceva una Segnalazione che rientra nell'ambito di questa Policy al di fuori dei canali dedicati, per qualsiasi motivo e con ogni mezzo, deve:

1. garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, avendo l'obbligo di non divulgare l'identità del Segnalante né della Persona Segnalata o qualsiasi altra persona menzionata nella Segnalazione, né qualsiasi informazione che consentirebbe di identificarle, direttamente o indirettamente; qualsiasi violazione della riservatezza sarà soggetta a responsabilità civile, disciplinare o penale, se applicabile;
2. indirizzare il Segnalante a conformarsi alla procedura per presentare Segnalazioni stabilita da questa Policy e/o inoltrare la Segnalazione usando i canali dedicati stabiliti da questa Policy al competente Gestore della segnalazione (alla data della presente procedura, identificato nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/01).

La violazione può essere eventualmente segnalata mediante il canale esterno attivato dall'ANAC, ovvero divulgata pubblicamente (rendendo 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), solo quando, si verifichi anche una sola delle seguenti ipotesi:

- la segnalazione interna e/o esterna, già effettuata, non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, utilizzando il canale interno e/o esterno, non sarebbe dato efficace seguito alla segnalazione;
- il Segnalante ha il fondato timore di subire ritorsioni;
- la Violazione può costituire pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate nella presente procedura, ha la possibilità di effettuare una segnalazione con le seguenti modalità:

a) con modalità cartacea, scrivendo direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo del suo studio alla seguente intestazione:

Organismo di Vigilanza Vecchi-Zironi S.r.l.
c/o Avv. Valeria Bortolotti
Piazzale Paolo Teggia n. 9 int. S

41049 Sassuolo (MO)

b) con modalità cartacea, inserendo la segnalazione all'interno dell'apposita cassetta postale messa a disposizione presso la sede aziendale;

c) a mezzo posta elettronica, scrivendo direttamente al medesimo professionista all'indirizzo valeria.bortolotti@studiovblex.it oppure

d) a mezzo posta elettronica, scrivendo al professionista all'indirizzo di posta elettronica certificata valeria.bortolotti@ordineavvmodena.it (abilitato a ricevere anche e-mail provenienti da indirizzi di posta elettronica non certificati)

e) verbalmente, chiamando il numero +393333810478. Si ricorda che è possibile effettuare chiamate oscurando il proprio numero intervenendo sulle impostazioni di chiamata del proprio cellulare oppure digitando il codice #31# seguito dal numero che si intende chiamare.

f) tramite il portale adibito alla gestione delle segnalazioni accessibile dal sito web www.vecchizironi.it oppure direttamente al seguente link: <https://vecchizironi.openblow.it>.

I suddetti canali possono essere utilizzati anche per chiedere un colloquio diretto.

Tutti i canali elencati di segnalazione sono progettati e gestiti in modo sicuro, al fine di impedire l'accesso alle informazioni da parte di personale non autorizzato e di garantire che l'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte nelle indagini rimanga riservata.

11.2. Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni in quanto Gestore delle stesse è l'Organismo di Vigilanza. Lo stesso provvede all'esame nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni, esperti delle tematiche emerse.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

Il Gestore delle Segnalazioni, ricevuta la segnalazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.

Il Gestore delle Segnalazioni esamina la Segnalazione per determinare se è comprovata.

Inizialmente, conduce una analisi preliminare per determinare se vi siano elementi sufficienti per una Violazione potenziale o effettiva (la cosiddetta "verifica di plausibilità").

In caso di esito positivo, la Segnalazione viene ulteriormente approfondita.

In caso contrario, la Segnalazione sarà archiviata in un apposito registro, in linea con la normativa sulla conservazione dei dati applicabile; il Segnalante ne viene informato e, se la Segnalazione non rientra nell'ambito di questa Policy, può essere rinviato ad altri canali o ad altre procedure aziendali.

Se è possibile ritenere che i fatti contenuti nella Segnalazione costituiscano un reato, il Gestore delle Segnalazioni valuta, in accordo con le altre funzioni aziendali competenti e la Direzione della Società, se e quando le informazioni contenute nella Segnalazione debbano essere notificate alle autorità giudiziarie competenti, anche in base alla normativa applicabile. Il Gestore delle Segnalazioni è quindi incaricato di verificare la Segnalazione e di condurre un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità, proporzionalità e riservatezza nei confronti del Segnalante, della Persona Segnalata e di tutte le parti coinvolte nella Segnalazione.

Nel corso di tali verifiche, il Gestore delle Segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e/o di consulenti esterni specializzati, garantendo la riservatezza delle informazioni e rendendo anonimi quanti più dati personali possibili, anche nel rispetto del principio di minimizzazione del trattamento dei dati. Il Gestore delle Segnalazioni può anche affidare ad altre funzioni aziendali la responsabilità di condurre alcune o tutte le attività di verifica della Segnalazione, sempre nel rispetto della presente Policy.

Il Gestore delle Segnalazioni resta in ogni caso responsabile di monitorare il rispetto dei principi previsti dalla presente Policy, la correttezza formale del processo e l'adeguatezza delle azioni successive. Resta inteso che eventuali misure disciplinari verranno definite come specificato nel punto "Risultati delle verifiche".

Durante l'indagine il Gestore delle Segnalazioni può chiedere al Segnalante di fornire ulteriori informazioni a supporto, necessarie e proporzionate; il Segnalante ha diritto di completare o correggere le informazioni fornite al Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto del principio di buona fede. La Società si riserva il diritto a intraprendere misure a propria tutela contro Segnalanti che presentino consapevolmente false segnalazioni. Il Gestore delle Segnalazioni può anche condurre colloqui o richiedere informazioni ad altre persone che possono essere a conoscenza degli eventi segnalati.

Alle Persone Segnalate è garantito il diritto alla difesa e/o di essere informate dell'esito dell'indagine, nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

Qualora il Gestore della Segnalazione si trovasse in posizione di conflitto d'interesse nella valutazione della segnalazione e/o nell'esecuzione dell'istruttoria, dovrà dichiararlo all'organo amministrativo della Società e all'Organismo di Vigilanza, ove quest'ultimo non corrisponda con il Gestore della Segnalazione e dovrà astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica. Tale eccezione verrà documentata.

In tal caso di conflitto di interessi del Gestore della Segnalazione, la segnalazione sarà presa in carico dall'Organismo di Vigilanza (se diverso dal Gestore in conflitto), il quale avrà l'obbligo di gestirla secondo quanto definito nella presente Policy, garantendone la riservatezza e la tracciabilità. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una situazione che pone l'Organismo di Vigilanza in situazioni di conflitto di interesse, e non sia stato nominato un diverso Gestore, la stessa sarà assegnata in gestione al Collegio sindacale.

In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.

- Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni;
- Istruttoria ed accertamento: l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOGC.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOGC e/o del Codice Etico, ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede tempestivamente e senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Presidente del C.d.A. e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV, inoltre, informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tramite la piattaforma telematica o con lo stesso mezzo attraverso cui si è ricevuta la segnalazione, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora, nel corso delle verifiche, la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, e/o infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Società potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo e la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali, l'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute.

I documenti in formato elettronico sono conservati a cura dell'OdV in modalità protetta e accessibili esclusivamente ai componenti dell'OdV, nonché ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV, ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

11.3. Risultati delle verifiche

Una volta completata la fase di verifica, il Gestore delle Segnalazioni predispone una relazione che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, i risultati della verifica di plausibilità e/o dell'indagine, gli elementi a supporto raccolti, e le raccomandazioni per un piano d'azione. In caso di archiviazione della Segnalazione ne saranno precisati i motivi.

Il Gestore delle Segnalazioni procede, in ogni caso, a dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni, comunicando al Segnalante le informazioni relative allo stato della Segnalazione e le eventuali azioni che si intendono intraprendere a seguito della segnalazione.

In base ai risultati, la relazione viene quindi condivisa con i Responsabili della Società e delle funzioni aziendali coinvolte sulla base del principio "need to know" (ivi compresa la possibilità di condividere una versione anonimizzata del documento) per determinare, in accordo con le funzioni competenti, un piano d'azione (laddove necessario) e/o qualsiasi altra misura da adottare (comprese eventuali misure disciplinari nei confronti di dipendenti).

La documentazione relativa a ciascuna Segnalazione ricevuta, anche qualora le indagini concludano che non vi siano elementi a supporto sufficienti, viene conservata nel rispetto dei requisiti di riservatezza secondo le tempistiche e le modalità stabilite dalle normative in materia applicabili.

Il Gestore delle Segnalazioni riferisce, almeno ogni sei mesi, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività condotte agli organi statutari di controllo e supervisione aziendali (laddove presenti), garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito di tale attività, verrà valutato anche se la procedura descritta in questa Policy sia efficace e raggiunga gli obiettivi definiti. Se vi sono indicazioni di cambiamenti nell'ambiente operativo o di altri elementi che incidano negativamente sull'efficacia del processo di Segnalazione, la Società valuterà eventuali modifiche al processo stesso.

11.4. Tutele del segnalante e del segnalato

11.4.1. Tutele del segnalante

La società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e garantisce, inoltre, che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'OdV a responsabilità.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili. Si applica quanto previsto al par. 12.

11.4.2. Tutela del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "malafede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. Riservatezza

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente qualsiasi Violazione, la Società garantisce la riservatezza di ciascuna Segnalazione e delle informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità del Segnalante, della/e Persona/e Segnalata/e, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta. Le loro identità non saranno comunicate a nessuno al di fuori del Gestore delle Segnalazioni, tranne:

- a) laddove forniscano il proprio consenso esplicito, oppure abbiano intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- b) la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Con riferimento alla lettera a), si precisa che dovrà essere richiesto il consenso al segnalante nei seguenti casi:

> per la comunicazione dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi la stessa, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle espressamente autorizzate a trattare tali dati. Resta fermo che, nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti stabiliti dall'art. 329 del codice di procedura penale;

> ove la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato nell'ambito di una contestazione disciplinare fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa.

Le informazioni contenute nelle Segnalazioni che costituiscono segreti commerciali non possono essere usate o divulgate per finalità diverse da quelle necessarie per risolvere la Segnalazione.

Nell'ambito della segnalazione degli illeciti e/o delle violazioni del sistema di gestione della responsabilità amministrativa, la società riconosce la tutela dei dipendenti nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, a condizione che tale rivelazione avvenga solo ed esclusivamente nei confronti dell'O.d.V. e comunque nei limiti di quanto strettamente funzionale allo scopo della segnalazione.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre costituisce una violazione della presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

13. Divieto di ritorsione o discriminazione

L'organizzazione condanna ogni forma di ritorsione e/o discriminazione nei confronti dei segnalanti.

Costituiscono ritorsioni, ove gli stessi siano attuati a causa della segnalazione, i seguenti atti/fatti/comportamenti:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società si impegna a eliminare e comunque a compensare gli effetti di qualsiasi ritorsione ai danni dei segnalanti. Le ritorsioni costituiscono una violazione di legge e del Modello organizzativo e come tali sono fonte di responsabilità disciplinare.

Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione riferisce i fatti al Gestore della Segnalazione e, ove sia soggetto diverso, all'O.d.V. che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione, affinché adotti i provvedimenti necessari per porre rimedio alle conseguenze della discriminazione, nonché i provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore del comportamento ritorsivo/discriminatorio.

Laddove il comportamento ritorsivo/discriminatorio sia realizzato dalla Direzione, l'O.d.V. procede alla segnalazione di tale circostanza al Presidente del C.d.A., affinché adotti le misure conseguenti a tutela del segnalante, nonché i provvedimenti disciplinari a carico dell'Amministratore stesso. Nel caso in cui il comportamento sia posto in essere dalla Direzione, ne dà segnalazione al Collegio sindacale.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura con lo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

La Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede Segnalazioni false, infondate od opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte nella Segnalazione.

14. Trattamento dei dati

I dati personali (ivi inclusi eventuali dati appartenenti a categorie particolari, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici o sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale, dati relativi a eventuali reati o condanne penali) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile sul "Whistleblowing", nei limiti e con le garanzie previste da tale normativa, in piena conformità a quanto stabilito dalle normative applicabili in materia di protezione dei dati personali e con le disposizioni della Privacy Policy della Società.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Gestore delle Segnalazioni (fatte salve eventuali specifiche normative locali in materia ed eventuali conflitti di interesse), ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nella presente Policy.

Secondo i principi di “*privacy by design*” (protezione dei dati fin dalla progettazione) e “*privacy by default and minimization*” (privacy mediante impostazione predefinita e minimizzazione), la Società ha predisposto canali riservati per ricevere le Segnalazioni e le gestisce in modo sicuro per garantire l’anonimato del Segnalante oppure la riservatezza della sua identità e di qualsiasi terzo coinvolto (tranne per gli obblighi necessari e proporzionati nell’ambito di indagini da parte delle autorità competenti o di procedimenti giudiziari).

Il trattamento dei dati personali sarà limitato a quanto strettamente necessario e proporzionato per garantire la corretta gestione della Segnalazione e comunque non oltre il termine previsto dalla normativa applicabile.

All’occorrenza, le operazioni di trattamento dei dati saranno affidate, sotto la vigilanza del Gestore delle Segnalazioni, a dipendenti debitamente autorizzati, istruiti e specificamente formati in relazione all’esecuzione delle procedure di Whistleblowing, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni oppure a specialisti esterni, in questo caso adottando adeguate tutele contrattuali.

I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Gestore delle Segnalazioni agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all’Autorità Giudiziaria e/o a qualsiasi altra autorità competente, o a terze parti debitamente autorizzate, ai fini dell’attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti della/e Persona/e Segnalata/e, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate.

L’esercizio dei diritti degli interessati previsti dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali potrà essere limitato ove necessario per garantire il pieno rispetto della normativa Whistleblowing applicabile e per tutelare la riservatezza delle Segnalazioni e degli interessati.

15. Registrazione ed archiviazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni, l’O.d.V. cura, anche in via informatica, la tenuta di uno specifico Registro delle segnalazioni, assicurando la conservazione dello stesso e della documentazione a corredo delle attività istruttorie in luogo adeguato e comunque non corrispondente alla sede dell’azienda.

I dati personali raccolti nell’ambito di una segnalazione sono conservati per il tempo strettamente necessario al loro trattamento, e comunque compatibilmente con la finalità stessa del trattamento, in osservanza della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali. In particolare, le segnalazioni, interne ed esterne, 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.

16. Documentazione

I documenti allegati alla presente procedura sono:

- Mod. 12.01 - Whistleblowing: scheda di segnalazione
- Mod. 12.02 - Whistleblowing: registro delle segnalazioni (modello esemplificativo)
- Informativa ex art. 13 Reg. 679/16 UE nei confronti dei segnalanti
- Informativa ex art. 14 Reg. 679/16 UE nei confronti dei segnalati e di terzi