



DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231

MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO
REV.2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Rev. 2025

R E G O L A M E N T O

SEGNALAZIONE ILLECITI E VIOLAZIONI

DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N.24
LA PROCEDURA "WHISTLEBLOWING"

I N D I C E

DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E DI VIOLAZIONI

Articolo 1	IL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24
Articolo 2	LE DEFINIZIONI
Articolo 3	L'AMBITO DI APPLICAZIONE
Articolo 4	LO SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
Articolo 5	CHI PUÒ SEGNALARE IL SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER
Articolo 6	LE SEGNALAZIONI ANONIME
Articolo 7	I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA
Articolo 8	L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE COSA SI PUÒ SEGNALARE
Articolo 9	IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA
Articolo 10	LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE
Articolo 11	IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA
Articolo 12	LA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE
Articolo 13	LE VERIFICHE E LE INDAGINI INTERNE
Articolo 14	LA CONCLUSIONE DEL PROCESSO
Articolo 15	L'ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI
Articolo 16	L'ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI
Articolo 17	LA VALUTAZIONE E LA CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA
Articolo 18	LE SEGNALAZIONI VIETATE – AZIONI, FATTI, CONDOTTE NON SEGNALABILI
Articolo 19	LA TUTELA DELLA "PERSONA SEGNALANTE"

Articolo 20	LA TUTELA ANTI RITORSIONE
Articolo 21	LE CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE
Articolo 22	LE LIMITAZIONI A GARANZIA DELLE TUTELE
Articolo 23	LE SANZIONI DISCIPLINARI
Articolo 24	LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE
Articolo 25	LE MISURE DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (<i>PRIVACY</i>)
Articolo 26	L'INFORMATIVA ALL'INTERESSATO SEGNALANTE
Articolo 27	LA VIOLAZIONI AL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

ARTICOLO 1

IL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24

c.1 In data 15 marzo 2023 sulla G.U. n. 63 è stato pubblicato il DECRETO LEGISLATIVO 10.03.2023, N. 24 di "Attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (*direttiva sul c.d. "WHISTLEBLOWING"*).

c.2 Per "WHISTLEBLOWING" (*di seguito "Segnalazione"*) si intende qualsiasi comunicazione, scritta o orale, riguardante le informazioni sulle condotte sospette non conformi a quanto previsto nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo 231 adottato e revisionato da LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP. dalle procedure interne e dalla disciplina esterna comunque applicabile alle Aziende, nonché denunce ed esposti ricevuti per tematiche di competenza. Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia ed avrà, in buona fede, effettuato una segnalazione con l'assicurazione della riservatezza dell'identità del "Segnalante" o "Whistleblower".

c.3 Al fine di agevolare tali modalità di segnalazione è attivata, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, in ottemperanza dell'art. 4 del decreto, una procedura basata su canale di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della/e persona/e coinvolta/e e della/e persona/e comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione.

ARTICOLO 2

LE DEFINIZIONI

TERMINE UTILIZZATO	DESCRIZIONE DEFINIZIONI D.LGS. 24/2023
SOCIETÀ	Ai fini della presente procedura trattasi: LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP. • Sede legale, operativa e commerciale al dettaglio in MORTEGLIANO (UD), VIA MICON N. 15. • Sede commerciale al dettaglio in POZZUOLO DEL FRIULI (UD), FRAZIONE ZUGLIANO, VIA XXV APRILE N. 34.
M.O.G.C. o Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato, approvato e revisionato dall'Amministrazione di LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP.

SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO	"Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)".
CONTESTO LAVORATIVO	"Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile".
PERSONA SEGNALANTE ("Segnalante" o "Whistleblower")	"La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo". I Destinatari del Modello 231 (<i>Componenti degli organi societari – Dipendenti – Collaboratori della Società, siano essi: lavoratori a progetto, lavoratori interinali / somministrati, agenti e procacciatori, appaltatori / fornitori / consulenti – Clienti</i>) che segnalano le violazioni, le irregolarità o gli abusi commessi ai danni dell'interesse societario, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento o in occasione della propria attività lavorativa.
PERSONA COINVOLTA ("Segnalato")	"La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente".

FACILITATORE	"Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata".
VIOLAZIONI	"Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute 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; omissis".
SEGNALAZIONE	"La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni". "«segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna" (attivato dal "Soggetto del Settore Privato"). "«segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna" (attivato da A.N.AC.).

INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	"Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni".
DIVULGAZIONE PUBBLICA (Divulgare Pubblicamente)	"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".
Organismo di Vigilanza (O.d.V.)	L'Organismo della Società formalmente nominato dall'Amministrazione quale organo indipendente ed autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice Etico.

ARTICOLO 3

L'AMBITO DI APPLICAZIONE

c.1 La presente procedura viene applicata alla Società in quanto dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico.

ARTICOLO 4

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

c.1 La Società, in quanto "Soggetto del settore privato", con il presente documento intende adeguarsi al D.Lgs. n. 24/2023.

c.2 Lo scopo del presente documento è quello di tutelare e proteggere il "Soggetto segnalante" (*whistleblower*) venuto a conoscenza di "violazioni" che ledono l'interesse e/o l'integrità dell'Azienda, i comportamenti, gli atti e/o le omissioni in ragione del rapporto di lavoro. Al tempo stesso, evitare che la stessa persona ometta di segnalare per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

c.3 L'obiettivo perseguito è quello di fornire tutti gli strumenti affinché chi segnala sia messo nelle condizioni di procedere, in autonomia ed in riservatezza, alla segnalazione delle violazioni.

c.4 Il presente documento intende quindi fornire al segnalante indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla comunicazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dalla recente normativa.

c.5 Come riportato nell'art. 1, comma 2, le disposizioni del decreto non si applicano: "alle 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".

ARTICOLO 5

CHI PUÒ SEGNALARE | IL SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER

c.1 Ai sensi dell'art. 3, comma 3 e comma 4, del D.Lgs. 24/2023, la Società in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

- tutti i dipendenti della Società, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso la Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

c.2 La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia e la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

c.3 Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta oltreché al Segnalante anche a quei soggetti diversi da questo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare, le misure di protezione di cui al Regolamento 2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino al quarto grado e legame affettivo stabile;
- ai colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo;
- agli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

c.4 La presente procedura si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità, la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

ARTICOLO 6

SEGNALAZIONI ANONIME

c.1 La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del whistleblower si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

c.2 Fermo quanto stabilito dalla linea precedente, la Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (*es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.*).

c.3 Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o "presa in carico", verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

c.4 Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni "ordinarie", se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all'A.N.AC. di aver subito delle ritorsioni.

ARTICOLO 7

I CANALI DI SEGNALEZIONE INTERNA

c.1 L'Amministrazione societaria prevede un canale che consenta, ai soggetti indicati come "persona segnalante", di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di violazioni illecite, rilevanti ai sensi del DECRETO LEGISLATIVO N. 24 DEL 2023, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello 231 dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

c.2 Il canale di segnalazione interna:

- garantisce la riservatezza dell'intero contenuto della segnalazione (compresi tutti i relativi documenti) e, in special modo, dell'identità del «segnalante» e delle altre «persone coinvolte» (facilitatore - persone del medesimo contesto lavorativo - colleghi di lavoro);
- consente l'effettuazione delle segnalazioni in modalità scritta, nonché, su richiesta del segnalante, per il tramite di un incontro diretto;
- in caso di segnalazioni orali e/o per incontro diretto, previa raccolta del consenso del segnalante, viene garantita la registrazione su supporto idoneo e/o la verbalizzazione scritta della conversazione, con conseguente necessità, in quest'ultimo caso, di concedere al segnalante la facoltà di emendare e/o modificare il verbale, nonché di confermarne il contenuto sottoscritto;

- garantisce alla/e persona/e coinvolta/e e/o comunque menzionata/e nella segnalazione la possibilità di esercitare il proprio diritto di difesa ove questa/e lo richieda/no espressamente.

c.3 Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

c.4 Possono essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime se sono ben circostanziate, dettagliate, in grado di far emergere fatti relazionati a contesti determinati riguardanti la Società, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti. Tuttavia in questo caso la segnalazione può avvenire solo mediante il servizio postale e indirizzata direttamente all'Organo deputato alla ricezione delle segnalazioni.

c.5 La segnalazione interna, presentata ad un Soggetto diverso da quello indicato per la gestione delle violazioni, è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

ARTICOLO 8

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE | COSA SI PUÒ SEGNALARE

c.1 Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile da parte del segnalante le Violazioni di seguito elencate:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del M.O.G., che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 2)];
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 3)];
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle Società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio

fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Società [art. 2, comma 1, lett. a), n. 5)];

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui alle lett. c), d) ed e) sopra indicati [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

c.2 Le Informazioni possono riguardare sia le Violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le Violazioni.

c.3 A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori della Società, viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

c.4 È sempre possibile che il segnalante prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

c.5 Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

ARTICOLO 9

IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE INTERNA

c.1 Le principali procedure di segnalazione, idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, sono:

- 1) la segnalazione, per la piena tutela del segnalante, deve essere inserita in due buste chiuse composte rispettivamente:
 - **la prima** deve contenere con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
 - **la seconda** deve contenere, invece, la segnalazione.

Questa distinzione deve essere effettuata in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione – O.d.V.*".

- 2) la segnalazione (**terza busta chiusa**) può essere inviata:

- i. tramite posta raccomandata a/r all'indirizzo fisico:
LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP.
33050 – MORTEGLIANO (UD), VIA MICON 15;

diversamente:

- ii. tramite l'indirizzo PEC dell'Organismo di Vigilanza;
oppure

- iii. la segnalazione (**terza busta chiusa**) potrà essere imbucata in apposita cassetta situata presso la sede del Titolare del Trattamento [33050 – MORTEGLIANO (UD), VIA MICON 15]. Per garantire la riservatezza del Segnalante, la cassetta è situata in una zona facilmente accessibile a tutti, ma in luogo separato dagli uffici principali e in area non sottoposta a videosorveglianza.

c.2 È utile per l'attività di valutazione che dovrà svolgere l'Organo competente, che il segnalante chiarisca all'interno della comunicazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

c.3 Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un Soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al Soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing.

c.4 Nel caso di utilizzo di buste chiuse, se nella busta viene indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti.

c.5 La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organo competente.

ARTICOLO 10

GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

c.1 All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, l'Organo competente provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca e provvederà, dunque, ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni contenente almeno i seguenti campi:

- Id/protocollo identificativo;
- data di ricezione;
- canale di ricezione della Segnalazione;
- classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione [a) non rilevante; b) non trattabile; c) vietata; d) rilevante e trattabile];
- data avvio indagine (qualora prevista);
- conclusione.

ARTICOLO 11

IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

c.1 La "Persona segnalante" deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organo preposto. (o altro Soggetto formalmente incaricato) possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e sottoposti alla sua attenzione.

c.2 Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del Soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

c.3 Le presunte ritorsioni, anch'esso potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad A.N.AC. per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

c.4 Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

c.5 Le rappresentanze sindacali non possono dare comunicazione ad A.N.AC. di presunte ritorsioni in rappresentanza del Soggetto segnalante.

c.6 Sono invece escluse e quindi inammissibili:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

ARTICOLO 12

VALUTAZIONE PRELIMINARE E CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALEZIONE

c.1 L'Organo preposto provvede tempestivamente alla presa in carico ed all'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta al fine della sua c.d. "*valutazione preliminare*". Se necessario, e se la tipologia di Segnalazione lo consente, l'Organo preposto potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

c.2 A seguito di queste preliminari analisi e valutazioni, tale Organismo provvederà a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso approccio e gestione:

- **segnalazione non rilevante:** se una segnalazione non è rilevante per la procedura in corso perché coinvolge soggetti o società al di fuori del suo ambito o riguarda fatti già segnalati, l'Organo preposto può comunque esaminarla. Se l'Organo preposto ritiene che la segnalazione sia valida e dettagliata, anche se non rilevante per i suoi scopi specifici, può portarla all'attenzione di altre figure competenti;
- **segnalazione non trattabile:** se, a conclusione della fase di esame ed eventuale richiesta di ulteriori informazioni non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini;

- **segnalazione vietata:** ricezione di azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati. In questo caso l'Organo preposto comunicherà tale circostanza al C.d.A. per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e valuterà l'eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui l'Organo preposto, di concerto con il C.d.A., dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all'archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante eventuali segnalazioni cd. Trattabili.

- **segnalazione rilevante e trattabile:** è il caso di segnalazioni che si confermano sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura. In questo caso l'Organo preposto dà avvio alla fase di verifica.

ARTICOLO 13

VERIFICHE E INDAGINI INTERNE

c.1 Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante e trattabile", l'Organo preposto procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti esterni o di strutture interne adeguatamente qualificate.

ARTICOLO 14

CONCLUSIONE DEL PROCESSO

c.1 La fase di verifica si conclude con la stesura di un apposito Report per la formalizzazione del contesto di riferimento della Segnalazione, delle attività di verifica svolte e dei relativi risultati/osservazioni ottenute. Il Report proporrà inoltre le azioni da intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

ARTICOLO 15

ESCALATION IN CASO DI SEGNALAZIONI RIGUARDANTI I VERTICI AZIENDALI

c.1 In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l'Organo preposto, coinvolge immediatamente il C.d.A., al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

c.2 In caso di Segnalazioni che riguardino gli Amministratori, l'Organo preposto darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale, o a chi per esso, della LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP..

ARTICOLO 16

ARCHIVIAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

c.1 Le Segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto a cura dell'Organo preposto e conservate per il seguente periodo:

- segnalazioni non rilevanti: cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni (*salvo eventuale invio ad altri attori come da "Valutazione preliminare e classificazione*

della Segnalazione” rispetto al quale prevede medesime regole di tutela privacy);

- segnalazioni non trattabili: sino alle valutazioni che le hanno definite come tali, poi cancellazione o anonimizzazione entro 30 giorni;
- segnalazioni vietate: archiviazione sino al procedimento disciplinare;
- segnalazioni rilevanti e trattabili: 1 anno.

ARTICOLO 17

LA VALUTAZIONE E LA CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALEZIONE INTERNA

c.1 L’Organo preposto (*o altro Soggetto formalmente incaricato*) ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

c.2 L’Organo preposto (*o altro Soggetto formalmente incaricato*) stesso, al tal fine, può richiedere l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Si impegna a tenere traccia di tali incontri, i cui rilievi / verbali sono debitamente conservati presso gli uffici sociali in armadi dotati dei necessari presidi di chiusura.

c.3 La trasmissione della segnalazione ai soggetti interni alla Società, così come sopra indicati, deve essere priva di tutte quelle informazioni / dati da cui sia possibile desumere l’identità del segnalante.

c.4 Oltre a tutto deve avere cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un Soggetto al quale l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

c.5 In caso di segnalazioni che riguardino i Soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni, l’Organo preposto (*o altro Soggetto formalmente incaricato*), coinvolge immediatamente l’Amministrazione sociale, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine. In caso di segnalazioni che riguardino gli Amministratori, verrà data comunicazione immediata al Collegio Sindacale, o a chi per esso.

c.6 Le segnalazioni e la relativa documentazione correlata devono essere opportunamente archiviate in formato elettronico o cartaceo a cura dell’Organo preposto (*o altro Soggetto formalmente incaricato*).

ARTICOLO 18

LE SEGNALEZIONI VIETATE – AZIONI, FATTI, CONDOTTE NON SEGNALEBILI

c.1 Nella segnalazione è vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l’invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l’invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l’attività aziendale/professionale del Soggetto segnalato;

- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto segnalato.

c.2 Si precisa inoltre che è vietato, per cui sanzionabile, l'invio di segnalazioni effettuate con colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

c.3 Si specifica che, nei casi di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità della persona segnalante nonché le altre misure a sua tutela potrebbero non essere garantite.

ARTICOLO 19

LA TUTELA DELLA "PERSONA SEGNALANTE"

c.1 Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

c.2 Le identità della persona segnalante, delle persone coinvolte e le informazioni da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tali identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante e delle persone coinvolte, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

c.3 Le identità sono tutelate in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (*es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo*).

c.4 La violazione della tutela di riservatezza del "whistleblower", fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

c.5 In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità della "Persona Segnalante" potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del "Segnalante" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione mediante la presentazione di memorie difensive.

c.6 La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della LEGGE 7 AGOSTO 1990, N. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del DECRETO LEGISLATIVO 14 MARZO 2013, N. 33.

c.7 Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

c.8 La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

ARTICOLO 20

LA TUTELA DELLE RITORSIONI

c.1 Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

c.2 La Società, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (*ART.17, COMMA 4, D.LGS. 24/2023*):

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

c.3 La Società ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori, e si impegna a tutelare qualunque Soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

ARTICOLO 21

LE CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

c.1 Le misure previste si applicano al Segnalante quando ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (*non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio*);
- viene tutelata la buona fede del Segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (*scarsa conoscenza delle norme giuridiche*);
- il Segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal Segnalante, per configurare la ritorsione;
- la Segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.Lgs. 24 DEL 2023.

ARTICOLO 22

LE LIMITAZIONI A GARANZIA DELLE TUTELE

c.1 Non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n.24/2023.

c.2 Quando ricorrono le ipotesi di cui al precedente comma, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

c.3 Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'art. 3 del D.Lgs. n.24/2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

c.4 Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore e sopra descritte, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave.

c.5 In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

ARTICOLO 23

LE SANZIONI DISCIPLINARI

c.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Società prevede un Sistema Disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere

le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

c.2 Qualora dalle attività di indagine condotte secondo la presente procedura dovessero emergere, a carico del personale dell'Azienda o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, la Società agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

c.3 Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

c.4 Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati di diffamazione e calunnia.

c.5 Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbe proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'Amministrazione, gli Organi dirigenziali tutti e l'O.d.V. verranno immediatamente informati per l'adozione delle opportune azioni.

c.6 Nel rispetto della normativa in materia, viene segnalata la necessità di provvedimenti disciplinari all'Amministrazione ed agli Organi societari e dirigenziali tutti.

c.7 Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema generale, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti normativi aziendali.

ARTICOLO 24

LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

c.1 La Società assicura la divulgazione del presente Regolamento a tutti i dipendenti, organizzando apposita formazione.

c.2 Le istruzioni operative a beneficio di tutti gli stakeholder sono pubblicate sul sito internet della Società.

ARTICOLO 25

LE MISURE DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (PRIVACY)

c.1 Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento UE 679/2016, del DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2003, N. 196 e del DECRETO LEGISLATIVO 18 MAGGIO 2018, N. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del Regolamento UE 2018/1725.

c.2 L'Azienda pone in essere appositi presidi a garanzia della riservatezza dei dati personali della persona segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte e del presunto responsabile della violazione.

c.3 Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Regolamento sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla privacy (D.Lgs. 196/2003 così come modificato e integrato dal REG. UE – G.D.P.R. 679/2016).

c.4 In particolare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 del D.Lgs. 196/2003 ed art. 5 G.D.P.R. 679/2016, i dati personali trattati ai fini delle presenti regole devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente, secondo correttezza e trasparenza e per le finalità ivi indicate.

c.5 Il Responsabile delle segnalazioni e ogni altro Soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione. Sarà onere del responsabile delle segnalazioni adottare tutte le misure necessarie – ove ciò non sia già stato realizzato – per garantire che ogni Soggetto coinvolto non tratti il dato personale del Segnalante o ogni altro dato personale acquisito secondo modalità non conforme a quelle del G.D.P.R. 679/2016.

c.6 La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, del G.D.P.R. 679/2016 non trova applicazione con riguardo all'identità del Segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa della persona segnalata.

c.7 I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

ARTICOLO 26

INFORMATIVA ALL'INTERESSATO SEGNALANTE

TRATTAMENTO: WHISTLEBLOWING

INFORMAZIONI DA FORNIRE ALL'INTERESSATO

DATI RACCOLTI PRESSO L'INTERESSATO

(art.13 G.D.P.R. | Regolamento UE 2016/679) L'Autorità del Garante può agire in giudizio nei confronti del titolare o del responsabile in caso di violazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

INFORMAZIONI DA FORNIRE ALL'INTERESSATO

DATI RACCOLTI PRESSO L'INTERESSATO

(ex art. 13 GDPR 2016/679)

TRATTAMENTO: Whistleblowing

Gentile Interessato,

di seguito Le forniamo alcune informazioni che è necessario portare alla Sua conoscenza, non solo per ottemperare agli obblighi di legge, ma anche perché la trasparenza e la correttezza nei confronti degli interessati è parte fondante della nostra attività. A tal proposito evidenziamo che il trattamento dei dati personali da Lei forniti e liberamente comunicati viene da Noi svolto nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della Sua dignità, con

particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

1) IDENTITÀ E DATI DI CONTATTO DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO:

Il Titolare del Trattamento dei Suoi dati personali è LATTERIA SOCIALE DI MORTEGLIANO SOC. AGR. COOP. con sede legale in MORTEGLIANO (UD) IT, Via Micon n. 15 Cod. Fiscale / P. Iva 00158580308 (*d'ora in avanti "Titolare del Trattamento", "Società", "Noi"*)

Se desidera ricevere maggiori informazioni su come il Titolare del Trattamento tratta i Suoi dati personali, La invitiamo a scrivere una e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: latteriasocialedimortegliano@virgilio.it.

2) FINALITÀ DEL TRATTAMENTO, DATI TRATTATI E RELATIVA BASE GIURIDICA.

Il trattamento dei Dati Personali sarà effettuato in Italia e condotto in conformità con la normativa Europea applicabile: REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PROTEZIONE DEI DATI N. 2016/679 (GDPR), che disciplina il trattamento dei dati personali effettuati da chiunque è residente o ha sede in Unione Europea.

Di seguito forniamo specifiche informazioni distinte per ciascun trattamento dei Suoi Dati Personali.

Finalità	Dati trattati	Base Giuridica
Ricezione, analisi, istruttoria, gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti che sono riscontrate nel corso dello svolgimento dell'attività, compreso l'accertamento dei fatti segnalati e l'adozione di eventuali provvedimenti.	Dati comuni: dati identificativi e anagrafici (nominativo, residenza, cod. fisc. Luogo e data di nascita). Eventuali Dati Particolari contenuti nella segnalazione che verranno trattati ex art. 9 par. 2 G.D.P.R.	Art. 6 par. 1 lett c) il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è Soggetto il titolare del trattamento. Art. 9 par. 2 lett. b) il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto. BASE GIURIDICA: - G.D.P.R.; - D.Lgs. n. 24/2023 in applicazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 in materia di Whistleblowing; - art. 6 D.Lgs. n. 231 del 2001 come modificato dal D.Lgs. n. 24 del 2023, recante "Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 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.”.
--	--	---

4) DESTINATARI:

I Suoi dati, al fine di poter svolgere tutte le attività di trattamento necessarie a perseguire le finalità presentate in questa Informativa, potranno essere comunicati esclusivamente a persone autorizzate al trattamento nonché ai Responsabili del trattamento espressamente nominati ex art. 28 GDPR. Di seguito vengono indicati i principali destinatari, con la precisazione che, per aver l'elenco completo è possibile rivolgersi direttamente al titolare del Trattamento contattabile mediante i dati contatto sopra indicati:

- Comitato Whistleblowing;
- Organismo di Vigilanza.

I dati personali potranno essere comunicati, inoltre, ad enti pubblici o all'autorità giudiziaria, ove richiesto per legge o per prevenire o reprimere la commissione di un reato.

In rispetto del principio di tutela della riservatezza del segnalante di cui alla D.Lgs. 24/2023, la condivisione dei Suoi dati personali sarà limitata allo stretto necessario al fine di garantire la Sua riservatezza.

5) TRASFERIMENTO DEI DATI PERSONALI EXTRA UE:

I Suoi dati personali saranno conservati archivi cartacei a disposizione della Società e non saranno trasferiti al di fuori dell'Italia o dell'Unione Europea (SEE).

Nessun dato viene comunicato o diffuso, salvo con finalità di rilevazione statistica e in ogni caso in modo anonimo e/o aggregato.

6) DURATA DEL TRATTAMENTO:

I suoi dati personali saranno conservati per il periodo necessario a rispettare i termini di conservazione stabiliti dalla legge nonché sino al raggiungimento delle finalità sopra indicate e comunque per un tempo non superiore a 1 anno dalla loro raccolta.

I dati potrebbero essere conservati per un periodo ulteriore, in ogni caso non superiore a 10 anni, per l'eventuale esercizio del diritto di difesa ovvero per la difesa dei propri diritti in giudizio.

7) CONSEGUENZA DELLA MANCATA COMUNICAZIONE DEI SUOI DATI PERSONALI

Il conferimento dei dati personali è necessario per il conseguimento delle suddette finalità e il mancato, parziale o inesatto conferimento comporterà l'impossibilità di raggiungere le stesse.

8) PROCESSO DECISIONALE AUTOMATIZZATO:

Non è applicato alcun processo decisionale automatizzato. Il trattamento dei Suoi dati personali avviene presso gli uffici della Società e/o, ricorrendone i presupposti, presso le persone fisiche o giuridiche indicate nel precedente

paragrafo 4) "destinatari". La Società utilizza supporti cartacei ed informatici, con l'applicazione di ogni misura cautelativa assicurando la sicurezza e la riservatezza e riducendo al minimo il rischio di distruzione o perdita, di accesso non autorizzato, di trattamento non conforme alle finalità della raccolta dei dati.

7) DIRITTI DELL'INTERESSATO:

Per esercitare i seguenti diritti Lei potrà, in qualsiasi momento, rivolgersi al Titolare del Trattamento che potrà essere contattato utilizzando i dati sopra indicati nel paragrafo 1):

- diritto di chiedere l'accesso ai dati personali ex art. 15 GDPR;
- diritto di chiedere la rettifica dei dati personali ex art. 16 GDPR, ove non vi sia contrasto con la normativa vigente sulla conservazione dei dati e/o con la necessità di esercitare il diritto di difesa in sede giudiziaria o stragiudiziale;
- diritto di chiedere la cancellazione dei propri dati ex art. 17 GDPR, ove ciò non contrasti con la normativa vigente sulla conservazione dei dati e/o con la necessità di esercitare il diritto di difesa in sede giudiziaria o stragiudiziale;
- diritto di chiedere la limitazione del Trattamento dei dati personali ex art. 18 GDPR;
- diritto di opporsi al trattamento dei dati personali ex art. 21 GDPR;
- diritto di ricevere in un formato di uso comune e leggibile i dati personali che La riguardano e diritto di trasmettere tali dati a un altro Titolare del trattamento senza impedimenti qualora vengano rispettate le condizioni di cui al co. 1 dell'art. 20 GDPR;
- diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento qualora il criterio di liceità di tale trattamento sia basato sul consenso ex art. 6 co. 1 lett. a);
- diritto di proporre reclamo al Garante per la Protezione dei dati personali ex art. 13 co.2 lett. d).

Per conoscere i Suoi diritti ed essere sempre aggiornato sulla normativa in materia di tutela delle persone rispetto al trattamento dei dati personali Le consigliamo di visitare anche il sito web del Garante per la protezione dei dati personali all'indirizzo: <http://www.garanteprivacy.it/>.

Timbro e firma per il Titolare del Trattamento

ARTICOLO 27

VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

c.1 Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni delle prescrizioni e dei principi del presente Regolamento, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nella SCHEDA riferita al "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio", che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.