



PROCEDURA WHISTLEBLOWING – Canale di Segnalazione Interno ex D. Lgs. 24/2023 e D. Lgs. 231/2001 di



SOLUZIONI
— Per farti crescere in sicurezza —



1. Premessa

Il c.d. **Whistleblowing** (letteralmente, dall'inglese, "soffiare nel fischiello") è un istituto di derivazione anglosassone che consente ai dipendenti o collaboratori di un'organizzazione o azienda di segnalare a specifici soggetti od organismi, all'uopo deputati, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

È, dunque, uno strumento preventivo finalizzato a ridurre i rischi di negligenze ed irregolarità all'interno delle aziende.

Il *Whistleblowing*, in Italia, è stato introdotto, per la prima volta nel 2012, nel settore pubblico, con l'intento di creare un sistema di tutela per i dipendenti pubblici, che avessero segnalato irregolarità o illeciti all'interno dell'organizzazione pubblica in cui prestano il loro servizio.

Solo con la Legge 179/2017 è stato esteso tale istituto anche al settore privato, per gli enti o le società che abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Nello specifico, il Legislatore, novellando l'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001 ed introducendo i commi *2 bis*, *2 ter* e *2 quater*, rese obbligatorio, per le società dotate del Modello 231, l'istituzione di un sistema di segnalazione, che consentisse ai Destinatari del Modello di denunciare sue violazioni e/o elusioni, nonché condotte che, anche in astratto, potessero configurare ipotesi delittuose rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001,

In particolare, tale norma prevedeva che il MOG dovesse soddisfare quattro requisiti:

- (a) uno o più canali che consentissero ai soggetti indicati nell'articolo 5 comma 1 lett. a) e b) D. Lgs. n. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui fossero venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte al fine di tutelare l'integrità dell'ente. Tali canali garantivano **la riservatezza dell'identità del Segnalante nell'ambito della gestione della segnalazione;**
- (b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- (c) il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- (d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. e) D. Lgs. n. 231/2001, sanzioni nei confronti di chi violava le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettuava segnalazioni che si rivelavano infondate con dolo o colpa grave.

La disciplina relativa alla tutela del *whistleblower* è stato oggetto di nuova riforma con l'adozione del D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Finalità di tale Decreto Legislativo è stata quella di raccogliere in un unico testo normativo tutta la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante.

In particolare, il riformato comma *2-bis* dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano prevedere, ai sensi del Decreto Legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937, canali di segnalazione interni ed esterni, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo



a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello o gravi segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.

Inoltre, la riforma del 2023 ha sancito anche l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater del D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, per gli enti che adottano un Modello Organizzativo e con meno di 50 dipendenti, come nel caso di Soluzioni S.r.l., il D. Lgs. 24/2023, ha previsto l'obbligo di predisporre un **Canale di Segnalazione Interno**, utilizzabile per le Segnalazioni aventi ad oggetto:

- A. Violazioni o tentativi di elusioni del Modello 231 adottato dalla Società;
- B. Condotte penalmente illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Come disposto dalla novella legislativa, la gestione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo e dedicato, con personale all'uopo formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo.

La Società ha deciso di individuare quale destinatario delle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità descritte nel successivo paragrafo 6.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha adottato la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito "**Procedura**"), al fine di garantire la comunicazione di irregolarità o violazioni inerenti al Modello e al Codice Etico e di Comportamento, nonché di possibili anomalie o debolezze nel sistema di controllo interno.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione, ed è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione.

2. Definizioni

ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV: l'organismo interno di controllo delle Società, nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, responsabile di vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello 231 da parte dei Destinatari, verificare l'idoneità del Modello 231 rispetto alle reali esigenze societarie, proporre gli aggiornamenti del Modello, laddove siano introdotte novelle legislative o nel caso in cui lo ritenga non più adatto alla realtà aziendale. L'OdV, inoltre, è il destinatario delle Segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231.

SEGNALANTE O WHISLTLEBLOWER: chi è testimone o viene a conoscenza di un reato, di un illecito, di un'irregolarità sul luogo di lavoro o di una violazione del Modello 231 e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, nonché le terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti).

SEGNALAZIONE: comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni di legge, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento commesse da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale o di immagine per la Società.

SEGNALATO: chiunque sia il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.

VIOLAZIONE: corrisponde a qualsiasi azione contraria a: (i) leggi e regolamenti; (ii) principi sanciti nel Codice Etico; (iii) regolamenti e procedure aziendali; (iv) principi, norme ed attività previsti nel Modello.

* * *



3. Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- lavoratori dipendenti e autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti privati, che forniscono beni o servizi presso i soggetti privati;
- volontari e tirocinanti;
- persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo.

4. Scopo e perimetro di applicazione

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, aventi ad oggetto Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, adottato da Soluzioni S.r.l.

La Procedura non sostituisce, ma completa le procedure esistenti facenti riferimento a fattispecie analoghe.

Tale Procedura deve essere applicata nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

La Segnalazione può avere ad oggetto condotte illecite costituenti reato o altri comportamenti irregolari consumati o tentati a danno, nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione aziendale.

La Segnalazione può avere ad oggetto qualsiasi comportamento che si ritenga essere in violazione del Modello 231, nonché del Codice Etico e dei principi generali di condotta e comportamento adottati da Soluzioni S.r.l.

Potranno essere oggetto di segnalazione, inoltre, condotte fraudolente e tese ad eludere i protocolli e le procedure adottate dalla Società.

La Segnalazione non deve contenere doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori e colleghi. Segnalazioni di tale tenore, che si riducono a mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale non rientrano nel perimetro di applicazione del Decreto Legislativo 24/2023 e, pertanto, il Segnalante non sarà ritenuto meritevole di tutela e protezione.

La Segnalazione può riguardare amministratori, sindaci, *management*, dipendenti della Società e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto della stessa, ovvero intrattengono con la medesima relazione di affari, ivi inclusi società di revisione, partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, istituzioni ed enti pubblici.

Qualora la Segnalazione riguardi l'OdV di Soluzioni S.r.l. dovrà essere indirizzata all'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da parte di altri soggetti (ad es. colleghi, terzi), ha l'obbligo di trasmettere la comunicazione ricevuta, con immediatezza e in via esclusiva, secondo le modalità di seguito espone, completa di tutta l'eventuale documentazione acclusa, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere qualunque iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.



La Segnalazione può essere di tre tipi:

- **Aperta:** il *Whistleblower* solleva liberamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- **Confidenziale:** il nome del *Whistleblower* è conosciuto, ma la Società tratta la Segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del Segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;
- **Anonima:** le generalità del *Whistleblower* non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. In tal caso la Segnalazione verrà in ogni caso presa in considerazione, ma l'anonimato potrebbe complicare significativamente lo svolgimento delle indagini e precludere l'adozione delle misure necessarie.

A prescindere dalle suddette tipologie, la Segnalazione deve contenere una descrizione circostanziata e dettagliata della violazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti quali:

- persone fisiche e giuridiche coinvolte;
- luogo in cui il fatto descritto è avvenuto;
- eventuali testimoni;
- evidenze/documentazione a supporto di quanto descritto nella Segnalazione.

È necessario che la Segnalazione sia adeguatamente dettagliata e circostanziata in modo da consentire una più rapida ed efficiente indagine, ad opera degli Organi preposti, evitando o limitando i danni che potrebbero scaturire nei confronti della Società e dei suoi dipendenti.

6. Modalità di Segnalazione – Canale Interno

La Segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza e secondo le seguenti modalità.

6.1. Segnalazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza

Con specifico riferimento alle segnalazioni di violazioni del MOG 231, il segnalante potrà rivolgersi all'OdV mediante:

- invio all'indirizzo di posta elettronica:
 - schiaffino.odv@amtfavvocati.it
- invio a mezzo posta ordinaria all'indirizzo:
 - Organismo di Vigilanza di Soluzioni S.r.l., c/o AMTF Avvocati, via Arrigo Boito n. 8, 20121, Milano, all'attenzione dell'Avv. Gian Filippo Schiaffino.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 D. Lgs. 24/2023, inoltre, la Segnalazione potrà avvenire anche a mezzo linee telefoniche. Nello specifico, il Segnalante potrà contattare l'OdV all'utenza telefonica:

- + 39 02 89 09 65 18 c/o lo Studio Legale AMTF Avvocati – Avv. Gian Filippo Schiaffino.

Su richiesta della persona segnalante, in aggiunta, potrà avvenire anche mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

7. Gestione del Canale di Segnalazione

Come previsto dall'art. 5 D. Lgs. 24/2023 la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna – Organismo di Vigilanza – sono tenuti allo svolgimento delle seguenti attività:



- (a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- (b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- (c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- (d) fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- (e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Per tali ragioni, la presente Procedura di *Whistleblowing* dovrà essere resa disponibile e consultabile sul sito internet aziendale.

8. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del destinatario (OdV e/o Organo Amministrativo, eventualmente di concerto tra loro) al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione circa la fondatezza della Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, si provvederà ad archiviare formalmente la Segnalazione con le relative motivazioni;
- la fondatezza della Segnalazione, si procederà a definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune iniziative, azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione, come di seguito meglio indicato nel successivo paragrafo "Approfondimenti specifici, verifiche e azioni".

9. Approfondimenti specifici, verifiche e azioni

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione in ordine alla fondatezza della Segnalazione, salvo il diritto di difesa del Segnalato, l'OdV e/o la Funzione aziendale competente provvederanno a:

- i. avviare analisi specifiche eventualmente anche tramite attività di *audit*, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- ii. concludere l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- iii. avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- iv. evidenziare al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione, in apposita comunicazione, l'eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;



- v. segnalare ai vertici societari eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Soluzioni S.r.l.;
- vi. richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o di più opportuni provvedimenti nei confronti del Segnalato e del Segnalante.

10. Riservatezza, protezione e tutela del Whistleblower

L'OdV deve prendere in considerazione le azioni da intraprendere a seguito della Segnalazione nei confronti di tutte le parti coinvolte, nel pieno rispetto dei principi di legge, dei regolamenti in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy* con la massima imparzialità e riservatezza.

La Società non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione.

11. Segnalazioni improprie

Nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio nei confronti del Segnalato, confermati anche dall'infondatezza della stessa Segnalazione, l'OdV e/o la Funzione aziendale competente si riservano di richiedere l'adozione di azioni disciplinari nei confronti del *Whistleblower*.

12. Protezione e Tutela del Whistleblower

Le misure di protezione a tutela del Segnalante, previste e disciplinate dal D. Lgs. 24/2023, si applicano, esclusivamente, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- (a)** al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'art. 1 D. Lgs. 24/2023 (Violazione del Modello 231 e potenziale rischio di consumazione di taluno dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/2001);
- (b)** la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura di *Whistleblowing*.

Si ricorda che, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

Il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione per la comunicazione prestata. Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



Nell'ambito di procedimenti giudiziari, amministrativi o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetti l'accertamento di suddetti comportamenti o di altri che ugualmente possono configurare una forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte siano motivate da ragioni diverse ed estranee alla Segnalazione è a carico di colui che le ha poste in essere.

Allo stesso modo, in caso di domanda risarcitoria, presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante, laddove esso dimostri di aver effettuata una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che esso sia conseguenza di tale segnalazione

12.1. Protezione dalle ritorsioni

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 D. Lgs. 24/2023, il Segnalante può comunicare la ritorsione subita all'ANAC, la quale provvederà ad informarne all'Ispettorato nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'ANAC, al fine di acquisire elementi istruttori, che vadano a provare l'avvenuta ritorsione in danno al Segnalante, può richiedere il supporto dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Sarà, comunque, competenza esclusiva dell'ANAC valutare gli elementi probatori acquisiti e decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative, a carico del responsabile della ritorsione.

Si ricorda che i Segnalanti che, a seguito della loro Segnalazione e come conseguenza diretta di essa, dovessero essere licenziati, hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 o dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

12.2. Sanzioni nei confronti dell'autore di ritorsioni

L'ANAC, secondo quanto previsto dall'art. 21 D. Lgs. 24/2023, applica al responsabile della condotta ritorsiva le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie;

- a. da 10.000,00 a 50.000,00 Euro, quando è accertato che siano state commesse ritorsioni o quando è accertato che la Segnalazione sia stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che sia stato violato l'obbligo di riservatezza ex art. 12 D. Lgs. 24/2023;
- b. da 10.000,00 a 50.000,00 Euro, quando sia accertato che non stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal Decreto Legislativo 24/2023 o quando sia accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c. da 500,00 a 2.500,00 Euro, nel caso di cui all'art. 16 D. Lgs. 24/2023, salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

13. Limitazioni della Responsabilità

Secondo quanto previsto e disciplinato all'art. 20 D. Lgs. 24/2023, non è punibile il Segnalante che, nell'ambito della sua Segnalazione, rilevi 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, purché al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la loro scoperta fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.



Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Il comma 4 dell'art. 20 D. Lgs. 24/2023, infine, dispone che la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti o omissioni non direttamente collegati alla segnalazione e non strettamente necessari a rivelare la violazione.

14. Estensione delle misure di protezione

Importante novità introdotta dal Decreto Legislativo 24/2023 è l'estensione della protezione riconosciuta in favore del Whistleblower, anche a soggetti diversi ed ulteriori.

Nello specifico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 5 D. Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste del Decreto Legislativo attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, si applicano anche:

- a. **ai facilitatori**, da intendersi quali persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e che operano nel suo medesimo contesto lavorativo;
- b. **alle persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante e che sono ed egli legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- c. **ai colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano del medesimo contesto lavorativo e che hanno che egli un rapporto abituale e corrente;
- d. **agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali egli lavora**, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Ulteriore novità introdotta dal Legislatore è l'estensione della tutela riconosciuta in favore del whistleblower e dei soggetti sopra indicati laddove la Segnalazione avvenga:

- (a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (b) durante il periodo di prova;
- (c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

15. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura deve essere resa disponibile e comunicata a tutti i dipendenti di Soluzioni S.r.l., anche al fine di valutare nel tempo profili di implementazione della stessa nell'ottica di una maggiore efficacia.

16. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 D. Lgs. 24/2023, sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La conservazione di tale documentazione deve avvenire nel rispetto degli obblighi di riservatezza, previsti e dettati dal 12 D. Lgs. 24/2023 (paragrafo 14), nonché dei principi di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. a) del Regolamento UE 679/2016 e 3 comma 1, lett. e) D. Lgs. 51/2018.



17. Obbligo di riservatezza

Le Segnalazioni possono essere utilizzate esclusivamente al fine di accertare eventuali violazioni ed elusioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Soluzioni S.r.l., nonché inosservanze dei principi enunciati nel Codice Etico. In nessun caso possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle Segnalazioni.

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell'ambito di eventuali procedimenti penali, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nel corso di eventuali procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito, invece, di procedimenti disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rilevata, nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Viceversa, nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla Segnalazione e rilevare l'identità del Segnalante sia imprescindibile per la sua difesa, la Segnalazione sarà utilizzabile, solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

In tale ultima ipotesi e, dunque, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante o di altre informazioni sensibili sia indispensabile ai fini della sua difesa, o di altra persona coinvolta, è necessario darne avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, specificando le ragioni che richiedono la rivelazione dei dati riservati.

Si ricorda che la Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché degli artt. 5 e seguenti D. Lgs. 33/2013.

18. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni, sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, dal D. Lgs. 196/2003 e dal D. Lgs. 51/2018.

Titolare del trattamento dei dati è Soluzioni S.r.l., la quale adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

L'OdV, in quanto destinatario delle Segnalazioni, riveste la posizione di Autorizzato di Autorizzato al Trattamento dei dati personali.

Gli interessati e, dunque, i soggetti i cui dati sono trattati da parte del Titolare nella Procedura di Whistleblowing sono:

- il Segnalante;
- il Segnalato;
- eventuali terzi cui si fa riferimento, direttamente o indirettamente, nella segnalazione.



18.1. Finalità del trattamento dei dati personali

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o lamentale.

Saranno conservati e, dunque, trattati esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

18.2. Conservazione dei dati personali

La Società conserva i dati raccolti durante le attività di Segnalazione e la relativa documentazione per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, per un tempo non superiore a 5 anni dalla stessa.

In virtù del principio di minimizzazione, i dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e gestione di una Segnalazione, non sono raccolti o se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.