

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING)

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24



ILSA s.p.a.

Sede legale: Via Ferrovia, 31

31020 San Fior (TV)

P. IVA: 02061090268

Tel. 0438 4905

ilsa@ilsaspa.com

Indice

1. Definizioni	3
2. Fonte normativa	4
3. Principi e finalità	4
4. Soggetti segnalanti e ambito di applicazione	5
5. Il canale di segnalazione interno	6
6. Oggetto della segnalazione	6
7. Come effettuare la segnalazione	8
7.1 Modalità di segnalazione	8
7.2 Contenuto della segnalazione	9
8. Gestione del canale di segnalazione interno	10
8.1 Il gestore del canale di segnalazione interno	10
8.2 L'iter procedurale successivo alla segnalazione	10
8.3 Archiviazione e conservazione della documentazione	13
9. La tutela del segnalante	13
9.1 L'obbligo di riservatezza	14
9.2 Il divieto di ritorsione	15
9.3 Limitazioni della responsabilità del segnalante	16
9.4 Inversione dell'onere della prova	16
9.5 Perdita delle tutele	16
10. Gli altri canali di segnalazione	16
11. Sanzioni	18
12. Informativa sul trattamento dei dati personali	19

1. Definizioni

Canali per le segnalazioni: canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni.

Collaboratori: per collaboratori si intende la categoria di soggetti indicati al paragrafo 4 della presente procedura (in via generale si tratta dei collaboratori della Società in senso lato e a diverso titolo: lavoratori subordinati, tirocinanti, volontari, lavoratori autonomi, fornitori, consulenti esterni, azionisti).

Destinatario della segnalazione: soggetto competente a ricevere e conoscere delle segnalazioni effettuate. Tale figura coincide con quella di gestore del canale di segnalazione.

Facilitatore: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Gestore del canale di segnalazione: figura incaricata della gestione del canale di segnalazione. Tale figura coincide con quella di Destinatario della segnalazione.

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

Ritorsioni: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalato: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione, anche detto "persona incolpata".

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito e gestito dall'ANAC.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato dall'Ente.

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni, effettuata in modalità scritta o orale.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente privato così come esplicitate dal D.lgs. 24/2023, art. 2 lettera a).

2. Fonte normativa

La procedura qui trattata trova fonte normativa all'interno del **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** le cui disposizioni, per le Società entro determinati requisiti dimensionali, hanno effetto a partire dal 17 dicembre 2023, come recita l'art. 24 comma 2 del succitato Decreto: *“Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del presente Decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 (...).”*

Il Decreto Legislativo 24/2023 costituisce 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 delle disposizioni normative nazionali. La normativa disciplina le misure che i soggetti del settore pubblico e privato devono adottare al fine di consentire al proprio personale di segnalare comportamenti illeciti di cui vengono a conoscenza nel contesto lavorativo, mediante la predisposizione di appositi canali interni. La finalità del Decreto è quella di agevolare, incentivare e tutelare tali segnalazioni, in modo da favorire la trasparenza e la legalità all'interno dell'Azienda. Il D.lgs. 24/2023 ha rinnovato la disciplina in materia di Whistleblowing e, al contempo, allargato il campo applicativo.

3. Principi e finalità

Il sistema di segnalazione è una misura finalizzata a favorire, a tutela dell'integrità dell'ente, la segnalazione di fattispecie di illecito e condotte irregolari di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro. Il termine Whistleblowing deriva dall'utilizzo del “fischietto” dei poliziotti inglesi quando in passato ravvisavano la commissione di un crimine. Nel caso di specie rappresenta quindi il dipendente della Società che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse della Società.

L'obiettivo della segnalazione è di tipo preventivo: far emergere i rischi e le situazioni pregiudizievoli al fine di adottare le necessarie azioni correttive e precauzionali.

L'obiettivo della procedura è duplice:

- Illustrare ai collaboratori della Società le modalità di invio di una segnalazione;
- Offrire tutela ai soggetti segnalanti assicurando il diritto alla riservatezza della loro identità, il divieto di atti ritorsivi nei loro confronti nonché le altre forme di tutela di cui al successivo paragrafo 9.

Per questi motivi, la presente procedura di segnalazione, il sistema e i principi ad essa connessi, dovranno essere oggetto di **informazione nei confronti di tutti i Destinatari** della procedura (soggetti indicati nel paragrafo successivo “Soggetti segnalanti”).

4. Soggetti segnalanti e ambito di applicazione

Nello specifico, il D.lgs. 24/2023 all'art. 3, commi 3 e seguenti, qualifica come segnalanti i seguenti soggetti:

- I lavoratori subordinati;
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente;
- I lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'ente, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'ente;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'ente;
- Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- Il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di cui alla presente disciplina, coprono anche:

- I facilitatori del segnalante: 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;
- Le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- I colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5. Il canale di segnalazione interno

Ilsa s.p.a. rientra nel campo di applicazione del D.lgs. 24/2023 (avendo impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 50 e inferiore a 249) e pertanto è tenuta, a norma dell'art. 4 D.lgs. 24/2023, ad attivare propri canali di segnalazione interna che garantiscano, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Preventivamente all'atto di adozione della presente procedura, Ilsa s.p.a. provvede a sentire le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015. Si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime ovvero della rappresentanza sindacale unitaria.

La Società adempie alle prescrizioni di cui sopra adottando un canale di segnalazione interno rappresentato dai seguenti elementi congiunti:

- strumenti per la segnalazione orale e scritta (per quel che concerne la segnalazione scritta, oltre alla modalità tradizionale della posta raccomandata, la Società ha adottato altresì uno strumento informatico che garantisce la riservatezza, anche mediante la crittografia dei dati in transito e at-rest).
- procedura operativa di cui al presente documento.

6. Oggetto della segnalazione

In via generale, i collaboratori possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato. Più nello specifico, per le Società che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati superiore a 50 e che non si sono adeguate al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (ovvero non hanno adottato un Modello Organizzativo 231) è prevista la possibilità di segnalare comportamenti che consistono nelle seguenti violazioni della normativa europea:

1. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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.

A titolo esemplificativo: la segnalazione può avere ad oggetto comportamenti che integrano un reato ambientale come lo scarico, le emissioni o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno oppure nell'acqua.

2. Atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.
A titolo esemplificativo: frode, corruzione e qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea.
3. Atti o omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali.
A titolo esemplificativo: violazione delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di stato.
4. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
A titolo esemplificativo: la Società opera sul mercato in una posizione dominante ma pone in essere pratiche abusive quali l'adozione di prezzi predatori, sconti target, vendite abbinate. Sono comportamenti abusivi della posizione dominante e che ledono la libera concorrenza sul mercato.

La tutela del segnalante **non** copre le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Più specificatamente, non formano oggetto di segnalazione ai sensi del sistema di Whistleblowing i seguenti temi:

- Questioni di carattere personale del segnalante;
- Rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro;
- Rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non possono essere oggetto di segnalazione nemmeno le violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione Europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni. Si pensi ad esempio, alle procedure di segnalazione in materia di abusi di mercato di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio alla direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392 della Commissione adottata sulla base del suddetto regolamento, che contengono già disposizioni dettagliate sulla protezione degli informatori.

Sono altresì escluse le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

7. Come effettuare la segnalazione

7.1 Modalità di segnalazione

Come disposto dall'art. 4 D.lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere effettuate:

- In forma scritta, anche con modalità informatiche;
- Oppure in forma orale, a facoltà e su richiesta della persona segnalante.

La figura dedicata alla gestione delle segnalazioni interne, per Ilsa s.p.a. è individuata nel Sig. Valter Dall'Asèn. Tale soggetto è l'unico Destinatario delle segnalazioni effettuate dal personale e ne conosce nel rispetto del principio di riservatezza imposto dal D.lgs. 24/2023.

Le segnalazioni in **forma scritta** devono essere inviate secondo le seguenti modalità:

1. Mediante compilazione del modulo online al seguente link (si tratta di uno strumento che garantisce la riservatezza, anche mediante la crittografia dei dati in transito e at-rest):

<https://forms.gle/o8uA4B9pBmXGpwyo6>

2. In modalità tradizionale con **posta raccomandata** presso:

Ilsa s.p.a. – sede secondaria

Via Candido De Marchi, 32C

31020 San Vendemiano (TV)

RISERVATA – Alla c.a: Sig. Valter Dall'Asèn

indicando espressamente come Destinatario il Sig. Valter Dall'Asèn. Per le segnalazioni mediante posta raccomandata, al fine di garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con una fotocopia del documento di riconoscimento del segnalante, il nr. di telefono cellulare e un indirizzo e-mail, (salvo che la segnalazione sia anonima); la seconda con il modulo di segnalazione compilato ed altre eventuali prove, 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"**.

La segnalazione scritta con modalità tradizionale deve essere effettuata compilando il modulo di segnalazione allegato alla presente procedura (*MODULO W.B.*), il quale dovrà essere datato dal segnalante e inviato al gestore del canale di segnalazione tramite la modalità di invio citata.

N.B. Nel caso in cui il collaboratore intenda allegare alla segnalazione, da subito, della documentazione probante, potrà farlo con la modalità di segnalazione tradizionale, cioè mediante l'inserimento delle prove documentali, unitamente al modulo di segnalazione (*MODULO W.B.*), nella busta raccomandata.

E' facoltà del singolo segnalante scegliere di effettuare una **segnalazione in forma orale**, anziché in forma scritta. A tal fine, il segnalante dovrà richiedere al gestore del canale di segnalazione un **incontro diretto** e questi è tenuto a fissarlo a distanza di massimo **15 giorni** dal momento della richiesta, in un luogo idoneo a garantire la confidenzialità della conversazione.

Al fine di fissare uno dei seguenti appuntamenti, occorre mettersi preventivamente in contatto con il gestore del canale di segnalazione.

Il gestore del canale di segnalazione è tenuto a riportare a verbale quanto il segnalante ha dichiarato oralmente secondo le modalità di cui al successivo punto 8.2.

Si rammenta che il Destinatario delle segnalazioni, competente a riceverle, è esclusivamente il Sig. Valter Dall'Asèn, che riveste il ruolo di gestore del canale di segnalazione interno. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal gestore individuato è trasmessa, **entro 7 giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Sono previste idonee misure nelle ipotesi in cui possano crearsi situazioni di conflitto di interesse. Laddove il gestore coincida con il soggetto segnalante o segnalato, ovvero fosse in ogni altro modo coinvolto nella segnalazione, è evidente che versi in un'ipotesi di conflitto di interessi. In queste situazioni, come in altre situazioni di evidente conflitto di interessi, sussistono le condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC. Per questa tipologia di segnalazione, si rimanda al successivo paragrafo 10 della presente procedura.

Le informazioni relative alle modalità di segnalazione e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne sono esposte presso i locali aziendali in un luogo di lavoro visibile e accessibile a tutto il personale, come ad esempio la bacheca interna. Tali informazioni sono esposte altresì all'interno del sito internet della Società e saranno oggetto di idonea informativa rivolta al personale dipendente.

7.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione per consentire al gestore del canale di procedere alle dovute verifiche. In particolare, la segnalazione deve contenere:

- Le generalità di chi effettua la segnalazione (salvo che il segnalante voglia rimanere anonimo);
- La data e il luogo dove si è verificato il fatto;
- La descrizione del fatto (condotta ed evento);
- L'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- Eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e in grado di riferire sul medesimo;
- Il riferimento a eventuali documenti e ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti;
- La data della segnalazione;
- L'indicazione della scelta di qualificare la segnalazione come riservata, con la conseguente attribuzione delle tutele previste per il whistleblower.

La segnalazione di whistleblowing deve essere effettuata secondo le modalità descritte al paragrafo precedente.

Quanto alle segnalazioni anonime, esse non sono soggette alla disciplina di tutela del whistleblower. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione ed esaminate solo qualora siano sufficientemente dettagliate e circostanziate e riguardanti fatti particolarmente gravi. In ogni caso, il gestore del canale interno garantisce l'archiviazione e la tracciabilità anche delle segnalazioni anonime. È previsto infatti che le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni siano considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non di whistleblowing. Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante (inizialmente in forma anonima) è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni previste a tutela del whistleblower.

8. Gestione del canale di segnalazione interno

8.1 Il gestore del canale di segnalazione interno

La legge prevede che la gestione del canale di segnalazione debba essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero possa essere affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. La figura dedicata alla gestione del canale di segnalazione interno, per Ilsa s.p.a. è individuata nella figura del Sig. Valter Dall'Asèn. Tale soggetto assume quindi la qualifica di gestore del canale, coincidente con la qualifica di Destinatario delle segnalazioni.

8.2 L'iter procedurale successivo alla segnalazione

L'attività che il gestore del canale di segnalazione è chiamato a svolgere si articola nelle seguenti "macro fasi":

1. Ricezione

Il gestore del canale riceve la segnalazione attraverso i canali di segnalazione individuati al paragrafo 7.1 della presente procedura. Sono di seguito fissate alcune prassi operative da rispettarsi in questa fase:

- **Segnalazione pervenuta tramite modulo online:** il gestore del canale è tenuto monitorare costantemente l'invio di segnalazioni sulla piattaforma dedicata. Il gestore del canale archivia la segnalazione pervenuta assegnando una numerazione progressiva al fine di tenere traccia dello storico delle segnalazioni (coordinandola con le numerazioni assegnate alle segnalazioni pervenute attraverso le altre modalità). L'archiviazione deve avvenire in maniera segreta, ordinata e con modalità analogica o digitale, secondo quanto stabilito al successivo punto 8.3.
- **Segnalazione pervenuta tramite lettera raccomandata:** la figura autorizzata alla ricezione della posta raccomandata per conto della Società ha l'obbligo di informare tempestivamente il gestore del canale di segnalazione dell'arrivo di lettere ad esso indirizzate; il gestore del canale ha l'onere di ritirarle tempestivamente, non appena ne viene informato. Al documento contenente la segnalazione scritta si assegna una numerazione progressiva (coordinandola con le numerazioni assegnate alle segnalazioni pervenute attraverso le altre modalità) al fine di tenere traccia dello storico delle segnalazioni. Nell'archiviazione, i dati identificativi del

segnalante devono essere mantenuti separati dalla documentazione contenente la segnalazione, garantendone la riservatezza.

- **Segnalazione pervenuta in forma orale:** l'appuntamento diretto deve essere fissato entro 15 giorni dalla richiesta di incontro del segnalante. La segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato (verbale) della conversazione a cura del gestore del canale. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante sottoscrizione. Il gestore del canale assegna al verbale contenente la trascrizione una numerazione progressiva al fine di tenere traccia dello storico delle segnalazioni (coordinandola con le numerazioni assegnate alle segnalazioni pervenute attraverso le altre modalità). I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il gestore deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante comunicando altresì il numero progressivo di protocollazione assegnato alla segnalazione, anche nel caso in cui la segnalazione sia avvenuta in forma orale. In assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing bensì come segnalazione ordinaria, salvo che il contenuto della stessa non sia già totalmente esaustivo.

2. Istruttoria ed accertamento

Il gestore è tenuto, in primo luogo, ad una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni può far riferimento ai seguenti criteri:

- che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione;
- che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina;
- valutare la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- riscontro di un accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Inoltre, il gestore del canale di segnalazione non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni di contenuto generico e confuso o le denunce palesemente diffamatorie esperite al solo scopo di arrecare un danno ingiusto.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione esuli dall'ambito applicativo della disciplina di cui al D.lgs. 24/2023, questa dovrà essere trattata come segnalazione ordinaria disciplinata secondo il regolamento aziendale eventualmente applicabile. Se la segnalazione viene ritenuta inammissibile, tale valutazione va motivata e la documentazione in ogni caso va archiviata per mantenerne la tracciabilità.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Il gestore verifica la fondatezza della segnalazione attraverso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- Chiedere integrazioni informative/ documentali al segnalante mediante apposita richiesta da allegare all'avviso di ricevimento emesso entro 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- Fissare un'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;
- Mantenere interlocuzioni con il segnalante;
- Avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti ai fini dell'accertamento;
- Sentire la persona coinvolta/incolpata, ovvero, su sua richiesta, interpellarla anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- Avvalersi di soggetti specializzati esterni.

Tutte le attività istruttorie devono svolgersi mantenendo riservata l'identità del segnalante e delle altre persone tutelate dalla normativa, oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. Se la rivelazione di tali dati è necessaria per le indagini, è opportuno estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dal Decreto 24/2023 anche in capo ai soggetti esterni incaricati mediante specifiche clausole contrattuali.

L'art. 5 comma 1 lettera c) del D.lgs. 24/2023 stabilisce che il gestore del canale di segnalazione è tenuto a dare "diligente seguito alle segnalazioni ricevute". Il gestore, quindi, nell'esperire l'attività istruttoria e di accertamento è tenuto ad impiegare il grado di diligenza richiesto dalla natura dell'attività.

L'esito finale della procedura di istruttoria può consistere nell'archiviazione della segnalazione oppure nella declaratoria di fondatezza alla quale segue una comunicazione alle funzioni interne competenti per i relativi seguiti.

- Gli esiti della segnalazione fondata, unitamente ai relativi accertamenti, andranno trasmessi al datore di lavoro laddove la vicenda possa risolversi con l'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.
- In alternativa o in aggiunta al punto precedente, il gestore si rivolgerà alle altre funzioni aziendali competenti (es. il management aziendale, Direttore Generale, ufficio risorse umane) per formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati.
- Il gestore potrà rinviare a un'autorità competente per ulteriori indagini.

N.B. Al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti, altrimenti sussisterebbe il rischio di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

3. Comunicazione

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il gestore provvederà, in relazione alla natura della segnalazione a comunicare l'esito dell'accertamento al Datore di Lavoro, per i provvedimenti di competenza, inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per tale tipo di azione.

	- D.lgs. 24/2023 - PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING)	Pag. 13 di 23
		27.06.2024
		Rev. 00

Il gestore è tenuto a fornire riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

8.3 Archiviazione e conservazione della documentazione

Alla segnalazione scritta o trascritta (a seguito di denuncia orale) si assegna una numerazione progressiva al fine di tenere traccia dello storico delle segnalazioni. Il gestore del canale di segnalazione è tenuto alla conservazione e all'archiviazione (in forma cartacea o digitale) di tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute, per garantire la certezza, l'attendibilità e trasparenza delle azioni intraprese. In ogni caso le modalità di conservazione devono avvenire nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e della persona comunque menzionata, anche mediante il divieto e l'impossibilità di accesso agli archivi a soggetti diversi dal gestore del canale di segnalazione, mediante la conservazione in ambienti o cartelle protette da chiave o password.

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

9. La tutela del segnalante

La tutela del segnalante si articola nelle seguenti forme:

- a) Obbligo di riservatezza;
- b) Divieto di ritorsione;
- c) Limitazioni di responsabilità;
- d) Inversione dell'onere della prova.

Le forme di tutela di cui al presente paragrafo si applicano non solo al soggetto segnalante bensì anche:

- Ai facilitatori del segnalante: 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;
- Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- Agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9.1 L'obbligo di riservatezza

Aspetto centrale della tutela del segnalante anche detto *whistleblower* è la riservatezza della sua identità, la quale viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, **non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa** persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, così come nell'eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei Conti intrapreso nei confronti del segnalato, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dalla legge.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nei casi in cui la rivelazione dell'identità della persona segnalante, previo suo espresso consenso, abbia la funzione di garantire la difesa dell'incolpato nonché della persona coinvolta, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società tutela altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

A norma dell'art. 13 D.lgs. 24/2023, ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento UE 2016/679 (GDPR), del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

L'Ente definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 51 del 2018. Viene fornita ai segnalanti un'idonea informativa sul trattamento dei dati personali, allegata in calce alla seguente procedura.

9.2 Il divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del soggetto segnalante e dei soggetti menzionati al paragrafo 9.

La ritorsione consta in qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito alcune esemplificazioni di atti di natura ritorsiva:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, 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) 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;
- j) 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;
- k) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. I soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) o dell'articolo 2 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni del settore pubblico e privato compete all'ANAC. La comunicazione relativa ad avvenute ritorsioni compete, oltre ai segnalanti, i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno. Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9.3 Limitazioni della responsabilità del segnalante

Non è punibile il segnalante che diffonda informazioni:

- Coperte dall'obbligo di segreto o
- Relative alla tutela del diritto d'autore o
- Relative alla protezione dei dati personali o
- Che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Tale scriminante penale opera 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 è stata effettuata secondo le modalità previste dalla legge, riportate nella presente procedura. In questi casi è altresì esclusa ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

9.4 Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

9.5 Perdita delle tutele

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

10. Gli altri canali di segnalazione

Il d.lgs. 24/2023 prevede un sistema articolato di canali di segnalazione:

- Canale interno all'Ente;
- Canale esterno presso ANAC;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia all'Autorità Giudiziaria, sempre possibile.

Il ricorso al canale interno viene incoraggiato, reso prioritario, in quanto più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. Il ricorso agli altri canali di segnalazione diversi da quello interno deve avvenire in via progressiva, nel rispetto di determinate condizioni necessarie.

Il Decreto ha affidato **all'ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione)** il compito di mettere a disposizione, anche degli Enti Privati, un canale di segnalazione esterno che, come previsto dal D.lgs. 24/2023 per quello interno, garantisca la riservatezza del segnalante e di coloro che sono

coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni (rientrano in questa categoria le ipotesi di conflitto di interessi interne);
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le persone legittimate dal Decreto n. 24 ad effettuare segnalazioni di whistleblowing potranno presentarle secondo le seguenti modalità:

- a) tramite piattaforma informatica, delineata come canale prioritario di segnalazione, idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
- b) oralmente, attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- c) tramite incontri diretti fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore. Per ricorrere all'incontro diretto è necessaria una richiesta motivata.

Sul sito dell'ANAC sono messe a disposizione tutte le informazioni necessarie nella pagina informativa <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> , nonché il link con cui accedere alla pagina utile a presentare segnalazioni: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/> .

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta per i seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a)136;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Le attività a cui l'ANAC è tenuta sono:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero

salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;

- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

La **divulgazione pubblica** è una segnalazione che avviene tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Ove il soggetto che effettui una divulgazione pubblica riveli la propria identità non si pone un problema di tutela della riservatezza, fermo restando che gli verranno garantite le altre tutele previste dal decreto. Mentre se lo stesso ricorre a pseudonimo o nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha subito ritorsioni.

11. Sanzioni

In tema di regime sanzionatorio applicato al Whistleblowing, si distingue tra:

- Persona fisica responsabile della violazione;
- La Società che si è resa colpevole della violazione.

In particolare:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nella Società rappresentata dall'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni;
- nelle ipotesi di adozione di un atto ritorsivo, è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni. La società potrà irrogare sanzioni di carattere disciplinare nel caso di violazioni da parte del gestore del canale di segnalazione e di ogni altro soggetto che compia atti ritorsivi nei confronti del segnalante (se sono soggetti al potere disciplinare del datore di lavoro della società Ilsa s.p.a.).

Quanto alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dall'ANAC, si elencano qui sotto le violazioni, l'entità della sanzione e il soggetto destinatario della stessa:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Società;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo della Società;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, 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.

12. Informativa sul trattamento dei dati personali

In calce alla presente procedura si allega il documento redatto dalla Società recante le informazioni sul trattamento dei dati personali delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea o delle disposizioni normative nazionali, delle persone coinvolte, delle persone menzionate e dei facilitatori.

ILSA SPA

VIA FERROVIA, 31
31010 SAN FIOR (TV)
Tel: 04384905
P.IVA 02061090268
PEC: doc@pec.ilsaspa.com

Informativa sul trattamento dei dati personali ex artt. 13-14 Reg.to UE 2016/679

Soggetti Interessati: Segnalante whistleblowing.

ILSA SPA nella qualità di Titolare del trattamento dei Suoi dati personali, ai sensi e per gli effetti del Reg.to UE 2016/679 di seguito 'GDPR', con la presente La informa che la citata normativa prevede la tutela degli interessati rispetto al trattamento dei dati personali e che tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.

I Suoi dati personali verranno trattati in accordo alle disposizioni legislative della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza ivi previsti.

Altresi, il Titolare potrà venire a conoscenza di categorie particolari di dati personali ed in dettaglio: Dati comuni ed eventuali dati particolari trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni whistleblowing.. I trattamenti di dati personali per queste categorie particolari sono effettuati in osservanza dell'art 9 del GDPR.

Inoltre, ai fini dell'indicato trattamento, il Titolare potrà venire a conoscenza di dati personali relativi a condanne penali o reati ai sensi dell' art. 10 del GDPR ed in particolare: informazioni concernenti i provvedimenti giudiziari.

Finalità e base giuridica del trattamento: in particolare i Suoi dati verranno trattati per le seguenti finalità connesse all'attuazione di adempimenti relativi ad obblighi legislativi o contrattuali:

- Attività di compliance in ambito D.Lgs 24/2023;
- Ricezione, analisi e gestione della segnalazione, nonché per l'accertamento dei fatti oggetto della stessa e adozione dei conseguenti provvedimenti, in adempimento delle previsioni di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

I Suoi dati personali potranno inoltre, previo suo consenso, essere utilizzati per le seguenti finalità:

- rivelazione della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (comma 2 dell'art. 12 D.Lgs 24/2023) o nell'ambito del procedimento, ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (comma 5 dell'art. 12 D.Lgs 24/2023).

Il conferimento dei dati è per Lei facoltativo riguardo alle sopraindicate finalità, ed un suo eventuale rifiuto al trattamento non compromette la prosecuzione del rapporto o la congruità del trattamento stesso.

Modalità del trattamento. I suoi dati personali potranno essere trattati nei seguenti modi:

- a mezzo calcolatori elettronici con utilizzo di sistemi software gestiti da Terzi;
- trattamento a mezzo di calcolatori elettronici;
- Trattamento in forma orale;
- trattamento temporaneo in Forma anonima/anonimizzata se scelto dal segnalante.

Ogni trattamento avviene nel rispetto delle modalità di cui agli artt. 6, 32 del GDPR e mediante l'adozione delle adeguate misure di sicurezza previste.

I suoi dati saranno trattati unicamente da personale espressamente autorizzato dal Titolare ed, in particolare, dalle seguenti categorie di personale autorizzato:

- Gestore delle segnalazioni, ossia il soggetto/i deputato/i alla ricezione ed alla gestione delle segnalazioni, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023;
- OdV - Organismo di Vigilanza;
- Organi di investigazione interna;
- RPCT - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Comunicazione: i suoi dati potranno essere comunicati a soggetti esterni per una corretta gestione del rapporto ed in particolare alle seguenti categorie di Destinatari tra cui tutti i Responsabili del Trattamento debitamente nominati:

- Autorità Giudiziaria;
- Comunicazione ad enti obbligatori per legge relativi alla normativa di whistleblowing secondo il D.Lgs 24/2023;
- Enti preposti alle investigazioni;
- Piattaforma digitale di gestione whistleblowing Wallbreakers in qualità di Responsabile ex art. 28 GDPR.

Diffusione: I suoi dati personali non verranno diffusi in alcun modo.

Periodo di Conservazione. Le segnaliamo che, nel rispetto dei principi di liceità, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, ai sensi dell'art. 5 del GDPR, il periodo di conservazione dei Suoi dati personali è:

- I dati potranno essere conservati fino a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (art. 14 D.Lgs. 24/2023);
- stabilito per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono raccolti e trattati e nel rispetto dei tempi obbligatori prescritti dalla legge.;
- stabilito in un arco di tempo non superiore all'espletamento degli obblighi di legge e per la tutela nel contenzioso.

Titolare: il Titolare del trattamento dei dati, ai sensi della Legge, è ILSA SPA (VIA FERROVIA, 31, 31010 SAN FIOR (TV), P. IVA 02061090268, contattabile ai seguenti recapiti: e-mail ilsa@ilsaspa.com, telefono 04384905).

Lei ha diritto di ottenere dal titolare la cancellazione (diritto all'oblio), la limitazione, l'aggiornamento, la rettificazione, la portabilità, l'opposizione al trattamento dei dati personali che La riguardano, nonché in generale può esercitare tutti i diritti previsti dagli artt. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 del GDPR.

Reg.to UE 2016/679: Artt. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 - Diritti dell'Interessato

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, la loro comunicazione in forma intelligibile e la possibilità di effettuare reclamo presso l'Autorità di controllo.

2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:

- a. dell'origine dei dati personali;
- b. delle finalità e modalità del trattamento;
- c. della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- d. degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- e. dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

3. L'interessato ha diritto di ottenere:

- a. l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- b. la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- c. l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
- d. la portabilità dei dati.

4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:

- a. per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
- b. al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

ILSA SPA

VIA FERROVIA, 31
31010 SAN FIOR (TV)
Tel: 04384905
P.IVA 02061090268
PEC: doc@pec.ilsaspa.com

Formula di acquisizione del consenso dell'interessato

Data : Luogo :

Nome, Cognome:

Presta il tuo consenso al trattamento dei dati personali per le finalità facoltative sotto riportate?

- SÌ NO rivelazione della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (comma 2 dell'art. 12 D.Lgs 24/2023) o nell'ambito del procedimento, ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (comma 5 dell'art. 12 D.Lgs 24/2023).

L'interessato:
