



Speciale

WHISTLEBLOWING

Supplemento Apinotizie n. 11

- Dicembre 2023 -

SOMMARIO

AFFARI GENERALI:

- Whistleblowing Pag. 1
- Informativa Privacy Pag. 6
- Lettera di incarico ed istruzioni al trattamento dei dati personali Pag. 9

- WHISTLEBLOWING -

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che in quello privato.

Chi segnala, infatti, fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento ed al perseguimento dei casi di violazioni delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione, sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela delle ritorsioni, dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con l'istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli sia per le aziende che per gli enti pubblici e quindi, in definitiva per l'interesse pubblico collettivo.

AMBITI DI APPLICAZIONE

Tutti i soggetti che si trovino, anche temporaneamente, in rapporti lavorativi con un'amministrazione o con un ente privato, anche se non hanno la qualifica di dipendente, quali ad esempio i volontari, i tirocinanti, gli stagisti, che siano o meno retribuiti, gli assunti in prova.

Il **segnalante** è quindi una persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Gli enti del settore privato che sono tenuti a rispettare la disciplina in materia di Whistleblowing sono:

- soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno oltre 250 dipendenti (l'obbligo è scattato il 15 luglio);
- soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati (l'obbligo scatta dal 17 dicembre);
- soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti IO.B e II dell'allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione ivi previsti, che abbiano raggiunto o meno la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

COMPUTO DELLA MEDIA DEI LAVORATORI IMPIEGATI NEI SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

Anac ha specificato che "ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato" deve farsi riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso.

Quindi, il primo anno da considerare è il 2022.

Ai fini del calcolo della media vi sono varie interpretazioni della norma ma la più accreditata sembrerebbe essere quella del "valore medio" degli addetti (elaborazione dati Inps) al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Il richiamo delle visure camerali implica che il computo avvenga "**per teste**" e cioè in base al numero complessivo degli addetti, a prescindere dall'effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro, o dalla tipologia di rapporto con cui il lavoratore risulta.

A oggi, tuttavia, la modalità di calcolo del computo non può ritenersi chiaramente definita.

REGOLAMENTO INTERNO

Il regolamento aziendale interno dovrà contenere i seguenti punti:

- premessa;
- definizioni;
- soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione;
- oggetto della segnalazione;
- soggetto legittimato a ricevere la segnalazione;
- gestione delle segnalazioni;
- tutela del segnalante;
- segnalazioni manifestamente infondate. Responsabilità del segnalante;
- entrata in vigore e periodicità di aggiornamento.

CONSULTARE I SINDACATI

E' necessario inviare comunicazione preventiva al sindacato, a cui si dà notizia dell'intenzione di attivare il canale di whistleblowing: si invia quindi una descrizione dei suoi elementi essenziali e si definisce un EVENTUALE accordo di approfondimento da tenersi , se richiesto dal sindacato.

Non è necessario raggiungere un accordo.

Nel caso di aziende prive di rappresentanze sindacali, l'obbligo deve essere assolto inviando l'informativa alle associazioni che firmano il CCNL applicato in azienda

INTRODUZIONE DEL REGOLAMENTO E INFORMAZIONE AI LAVORATORI

Successivamente alla redazione ed all'introduzione del regolamento, è necessario informare i lavoratori sulle modalità operative di segnalazione: potrebbe essere necessaria un'attività di formazione e informazione in relazione agli aspetti normativi e privacy. Non ci sono indicazioni o modalità specifiche per formare ed informare i lavoratori , ogni modalità che possa in un futuro dimostrare che questa attività è stata effettuata può andare bene.

AGGIORNARE PRIVACY POLICY ESISTENTI ED AGGIORNARE SISTEMI DI GESTIONE

Il datore di lavoro dovrà aggiornare la documentazione privacy aggiungendo il nuovo trattamento del dato "segnalazione whistleblowing" ed andando a definire le misure di trattamento del dato e di tutela dello stesso. Qualora l'azienda adotti sistemi di gestione, sarà necessario aggiornare anch'essi.

Consigliamo la predisposizione di una sorta di check list predisponendo le seguenti attività:

- elaborazione della valutazione di impatto;
- predisposizione del DPIA (Data Protection Impact Assessment);
- previsione di introduzione di una piattaforma per la denuncia degli illeciti (il Fornitore della Piattaforma sarà nominato Responsabile del Trattamento dei Dati);
- conservazione per 5 anni dei dati relativi alle segnalazioni;
- inserimento del whistleblowing quale trattamento specifico all'interno del Registro del Trattamento dei Dati di cui all'art. 30 del GDPR;
- redazione dell'informativa agli interessati al trattamento (ai sensi dell'art. 13 GDP);
- redazione della Lettera di incarico agli addetti alla gestione delle segnalazioni;
- analisi delle condizioni di sicurezza informatica nello scambio delle informazioni.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o il denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle non ancora commesse che il soggetto da tutelare ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomali (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

CANALI INTERNI

Il legislatore incoraggia le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse.

Quindi viene favorita la "cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni ", facendo in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione".

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, sentite le rappresentanze e le organizzazioni sindacali quindi definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, al fine di attivare al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Devono essere, pertanto, definiti il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni e le modalità di conservazione dei dati che devono essere "appropriate e proporzionate".

Se gli enti privati adottano i Modelli di organizzazione e gestione (MOGC), i canali interni vanno previsti all'interno di tali modelli o nell'atto organizzativo cui il MOG 231 espressamente rinvia.

I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

CANALI ESTERNI

Il canale di segnalazione esterno può essere utilizzato solamente se non esiste un canale di segnalazione interna o tale canale non sia a, ovvero la segnalazione effettuata con il canale interno non abbia avuto esito, oppure se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o possa determinare il rischio di estorsione. Oppure il canale di segnalazione esterno può essere utilizzato se si ritenga che la segnalanda violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il principale canale esterno è quello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Esistono varie opzioni di scelta:

- in forma scritta anche con modalità informatiche (piattaforma online). La posta elettronica ordinaria e la PEC non vengono ritenuti strumenti adeguati a garantire la riservatezza;
- in forma orale attraverso linee telefoniche con sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- **la gestione dei canali di segnalazione va affidata alternativamente a una persona interna all'ente, ad un ufficio dell'ente con personale dedicato anche se non in via esclusiva o a un soggetto esterno.**

I SOGGETTI CHE GESTISCONO LE SEGNALAZIONI DEVONO:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte delle amministrazioni / enti e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy;
- nel caso di soggetti esterni questi sono nominati Responsabili del trattamento in base ad un accordo specifico;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del "whistleblowing" anche con riferimento a casi concreti.

ATTIVITA' CUI E' TENUTO CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI

Chi gestisce le segnalazioni è tenuto al rispetto di indicazioni che il legislatore ha posto per assicurare sia una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione che la tutela delle persone segnalanti e deve:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

In particolare, un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Chi gestisce le segnalazioni dovrà pertanto valutare un eventuale manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o che l'accertato contenuto generico della segnalazione di illecito sia tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero che la segnalazione di illeciti sia corredata da documentazione non appropriata o inconfidente.

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

All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il *whistleblower* chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti ed informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora a seguito dell'attività svolta vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si veda una fondatezza della segnalazione, sarà opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

BREVE CHECK LIST

- definire il canale di segnalazione con un atto organizzativo specifico;
- effettuare la comunicazione alle rappresentanze sindacali;
- informazione sul sito o sulla pagina della piattaforma;
- adeguata formazione al personale con aggiornamenti periodici;
- adeguare il Modello Organizzativo 231;
- definire le modalità del Trattamento dei Dati da parte delle persone coinvolte.

INFORMATIVA PRIVACY

AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI (ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001)

[NOME ENTE E DATI DI CONTATTO]

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali sono trattati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nell'esecuzione dei propri compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, con particolare riferimento al compito di accertare eventuali illeciti denunciati nell'interesse dell'integrità dell'Ente, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, dai soggetti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro presso l'Ente, vengano a conoscenza di condotte illecite, in particolare:

- a) il Segretario generale;
- b) i dipendenti di ruolo e i tirocinanti;
- c) gli assistenti e gli addetti di segreteria dei componenti del Collegio;
- d) i componenti del Servizio di controllo interno;
- e) le persone addette all'ufficio o i consulenti;
- f) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Ente;
- g) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso l'Ente.

Le segnalazioni possono essere effettuate nei confronti di:

- a) il Presidente e i Componenti del Collegio dell'Ente;
- b) il Segretario generale;
- c) i dipendenti di ruolo dell'Ente e i tirocinanti;
- d) gli assistenti e gli addetti di segreteria dei componenti del Collegio;
- e) i componenti del Servizio di controllo interno;
- f) le persone addette all'ufficio o i consulenti;
- g) i dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Ente;
- h) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi presso l'Ente, nonché altri soggetti che a vario titolo interagiscono con l'Ente stesso.

In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in una amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione: in tal caso la segnalazione deve essere presentata presso l'amministrazione alla quale i fatti si riferiscono ovvero all'ANAC.

TIPI DI DATI TRATTATI E FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con l'Ente commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti indicati al par. 5 delle istruzioni. La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a

trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- a) al dirigente del Dipartimento Risorse Umane e attività contrattuali, nonché al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) agli organi e alle strutture competenti dell'Ente affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari, anche a tutela dell'Ente stesso;
- c) se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC. In tali eventualità nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità

Qualora il RPCT debba avvalersi di personale dell'Ente ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività è appositamente autorizzato al trattamento (art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 Regolamento e art. 2-quaterdecies del Codice privacy) al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal RPCT. È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte del RPCT e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante. Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

DESTINATARI DEI DATI

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC.

I dati personali raccolti sono altresì trattati dal personale dell'Ente, che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine a finalità e modalità del trattamento medesimo.

Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. quale fornitore del servizio di erogazione e gestione operativa della piattaforma tecnologica di digital whistleblowing in qualità di Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/679.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli interessati hanno il diritto di ottenere dall'Ente, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento). L'apposita istanza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è presentata contattando il medesimo presso [NOME ENTE] - Responsabile della Protezione dei dati personali, [DATI DI CONTATTO]).

DIRITTO DI RECLAMO

Gli interessati i quali ritengono che il trattamento dei dati personali a loro riferiti effettuato attraverso questo sito avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, hanno il diritto di proporre reclamo, come previsto dall'art. 77 del Regolamento stesso, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79

del Regolamento). Ulteriori informazioni in ordine ai propri diritti sulla protezione dei dati personali sono reperibili sul sito web del Garante per la Protezione dei Dati Personali all'indirizzo www.garanteprivacy.it.

Oggetto: Lettera di incarico ed istruzioni al trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 29 GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice Privacy

Premesso

Il Regolamento Europeo 679 del 25 maggio 2016 (di seguito "GDPR") ha introdotto rilevanti obblighi a carico dei titolari del trattamento, la cui inosservanza espone la Società a severe sanzioni.

La normativa sopra citata ha la finalità di garantire che il trattamento di dati personali si svolga nel pieno rispetto dei diritti dell'interessato, persona fisica.

L'articolo 12 del D.lgs. n. 24/2023 dispone che le segnalazioni possono essere ricevute solamente dai soggetti espressamente autorizzati al trattamento ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

(di seguito "la Società"), in persona del suo legale rappresentante, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, per dare attuazione a quanto sopra evidenziato.
Ai sensi dell'articolo 29 GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice Privacy

La Nomina

PERSONA AUTORIZZA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Con la presente nomina vengono impartite all'Incaricato del Trattamento le seguenti istruzioni atte a garantire un trattamento lecito, corretto e sicuro dei dati, nel rispetto della normativa privacy e degli standard aziendali.

Le suddette istruzioni fanno salve e vanno ad integrarsi alle ulteriori indicazioni che il Titolare del Trattamento vorrà fornire, nell'ambito dei singoli specifici progetti realizzati.

L'Incaricato del Trattamento è obbligato ad attenersi alle regole relative alla tutela dei dati e delle informazioni, sia in termini di sicurezza sia in materia di riservatezza, fatto salvo le deroghe espressamente previste dal D.lgs. n. 24/2023, l'incaricato è autorizzato a rivelare l'identità del segnalante ad altri soggetti solo previo consenso espresso dello stesso.

In particolare, ogni Incaricato dovrà:

1. Trattare i dati personali secondo quanto previsto dalla normativa riportata in premessa
2. Trattare i dati personali in modo lecito e garantirne la riservatezza e la corretta conservazione
3. Attenersi alle istruzioni di seguito riportate.

Accesso alla piattaforma whistleblowing

L'incaricato al Trattamento è autorizzato ad accedere alla piattaforma per la gestione delle segnalazioni scelta dall'azienda con le credenziali fornite. Le credenziali fornite dovranno essere gestite con cura e diligenza e non divulgate a soggetti non autorizzati.

Le categorie di Dati personali trattati sono quelle strettamente necessarie alla gestione delle segnalazioni, non essendo ammesso trattamento di dati personali non necessari o superflui al raggiungimento di tali finalità.

Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali deve essere effettuato esclusivamente in conformità alle finalità previste e dichiarate dall'azienda nonché a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023. Il trattamento dovrà avvenire in conformità alle informazioni che la Società ha comunicato agli interessati ai sensi degli artt. 13-14 GDPR.

L'incaricato deve prestare particolare attenzione all'esattezza dei dati ricevuti e non deve trattare dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione i quali, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione relativa alla loro gestione saranno conservati per cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Le segnalazioni ricevute tramite incontro diretto orale (facoltà del segnalante) saranno trascritte e inserite in piattaforma a garanzia della loro riservatezza.

Misure di sicurezza

Ogni Incaricato del Trattamento è tenuto ad osservare tutte le misure tecniche e organizzative atte a evitare rischi di distruzione, perdita, accesso non autorizzato, trattamento non consentito, già predisposte dal Titolare del Trattamento, nonché quelle che in futuro verranno comunicate.

L'Incaricato del Trattamento accede ai sistemi informatici esclusivamente mediante il codice identificativo personale e la password che gli sono stati attribuiti per accedere, ed è tenuto ad osservare scrupolosamente le regole di comportamento previste dal Regolamento Informatico e dalle procedure aziendali.

Trattamenti cartacei

Il trattamento di tipo cartaceo nel contesto del whistleblowing è da considerarsi marginale ed eccezionale in quanto tutte le informazioni e i documenti sono gestiti e archiviati informaticamente nella piattaforma.

Eventuali documenti (o copia degli stessi) gestiti in cartacea, non essere portati fuori dai luoghi di lavoro, e devono essere custoditi sotto chiave dai soggetti autorizzati.

Distinti saluti.

Luogo, __/__/__

Il Titolare del trattamento