Protocollo Whistleblowing

Sommario

1. Premessa 2
2. Definizioni 2
4. Oggetto della segnalazione 2
5. Contenuto della segnalazione 3
6. Modalità della segnalazione 4
7. Riservatezza del segnalante....5
8. Valutazione delle segnalazioni ricevute 5
9. Segnalazione esterna....6
10. Conseguenze da misure ritorsive....7
11. Responsabilità del segnalante 7
12. Comunicazione e monitoraggio 8
13. Conservazione delle segnalazioni....8
14. FAC SIMILE (tale modulo sarà informatizzato per l'attuazione delle segnalazioni) 9

Protocollo Whistleblowing

1. Premessa

Lux S.r.l. è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- Recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente di LUX S.r.l. che segnali eventuali condotte illecite.

2. Definizioni

- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato consistenti in una o più condotte declinate all'art. 2, comma 1, del D.L.vo 24/2023;
- **Gestore delle Segnalazioni:** Organismo di vigilanza;
- **Whistleblowing**: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti;
- **Trattamento dei dati**: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
- **Dato personale**: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
- **Dati identificativi**: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato;
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
- **Comportamenti ritorsivi**: 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;
- **Dipendente pubblico**: il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- **Modulo di segnalazione:** il **fac simile** in calce al presente documento da utilizzare per la segnalazione all'ODV.

3. Fonti

- D.L.vo n. 231/2001;
- D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017;
- GDPR n. 679/2016;
- Provvedimenti dell'Autorità.

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo

l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre la compagine aziendale ad un rischio-reato, ovvero, ancora, condotte idonea a ledere l'immagine o il buon nome della società impegnata nella prevenzione della maladministration. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere alla pubblica amministrazione, artefazione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione (riciclaggio), violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro etc.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).

5. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, salvo che lo stesso non intenda rimanere anonimo;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;

- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01 sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il codice sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili, l'annullamento di un contratto di fornitura (il decreto copre anche soggetti formalmente terzi), l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV che, a sua volta, riporterà all'organo amministrativo cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, a ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali all'OdV, o all'ANAC, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci all'autorità' giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni pecuniarie, nonché delle ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

6. Modalità della segnalazione

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio della segnalazione, mediante piattaforma rinvenibile al seguente indirizzo https://www.luxservizi.net/segnalazioni/

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo Di Vigilanza, la stessa dovrà essere indirizzata al seguente recapito:

- invio all'indirizzo di posta elettronica dell'Amministratore utilizzando lo **STANDARD/FAC SIMILE Modulo di segnalazione** riportato a fine pagina (da compilare in ogni sua parte, salvo che si intenda fruire dell'anonimato, per cui non andranno compilati i campi con *).

Segnalazione verbale: per richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza è possibile inviare una mail all'indirizzo mail del gestore della segnalazione suindicato.

7. Riservatezza del segnalante

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

L'organo amministrativo autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; **tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza**. Nel processo penale, valgono le regole ordinarie sul segreto previste dal Codice di procedura penale (cfr. Corte di cassazione, sentenza n. 9047 del 2018).

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui al GDPR N. 679/2016 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

8. Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante in modo sintetico e tempestivo le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione. Qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, l'OdV informa l'amministratore. Qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, l'OdV ne dà comunicazione all'autore della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, l'Amministratore provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;

2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale azione disciplinare;

3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

1. mancanza di interesse all'integrità aziendale;
2. incompetenza dell'ODV;
3. infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
4. insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza dell'OdV;
5. contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
6. produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
7. mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

9. Segnalazione esterna

L'art. 3, comma 2, lett. b), del D.L,.vo n. 24/2023 disciplina due ulteriori e alternativi "regimi normativi" applicabili agli enti che adottano il Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001. In primo luogo, nell'ambito delle **realtà che non abbiano impiegato 50 o più dipendenti nell'ultimo anno**, è prevista la sola possibilità di segnalare le violazioni del Modello organizzativo adottato, ovvero informazioni relative agli illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (i c.d. reati presupposto). Inoltre, non è prevista la possibilità di ricorrere al canale di segnalazione esterna di ANAC o alla divulgazione pubblica. Il *whistleblower* avrà a disposizione, pertanto, i soli canali di segnalazione interna e le relative tutele.
Si applica invece un diverso regime normativo nel caso in cui l'ente che abbia adottato il Modello organizzativo abbia anche impiegato, nell'ultimo anno di attività, una media di 50 o più dipendenti. In questo caso, l'art. 3, comma 2, lett. b), d.lgs. 24/2023, torna a prevedere non solo la possibilità per i whistleblower di fare ricorso anche al canale di segnalazione esterna e alle divulgazioni pubbliche, ma richiama in aggiunta la facoltà di segnalare comportamenti contrari, oltre che al d.lgs. 231/2001 e al Modello organizzativo, anche al diritto dell'Unione e agli atti dell'UE indicati nell'allegato al decreto. Si propone una tabella riepilogativa:

	Segnalazioni di ogni illecito amministrativo, contabile, civile o penale	Segnalazioni afferenti la violazione di ogni documento di cui al MOG 231 (codice etico, policies etc.)	Segnalazioni di atti in violazione o omissioni contrari al diritto UE indicati nell'allegato al D.Lvo n. 24/2023	Accesso al canale esterno ANAC di segnalazione e tutele in caso di divulgazioni pubbliche
Soggetti del settore pubblico	SI	SI	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e senza il MOG 231	NO	NO	SI	SI
Soggetti del settore privato con almeno 50 dipendenti e con il MOG 231	**NO**	**SI**	**SI**	**SI**
Soggetti del settore privato con meno di 50 dipendenti e con il MOG 231	NO	SI	NO	NO

IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.
Il segnalante può procedere alla segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazione appositamente creato dall'ANAC, laddove ricorra uno dei seguenti requisiti:

1. il canale di segnalazione interno predisposto dalla società non è attivo;
2. è stata già effettuata una segnalazione interna che non ha avuto seguito;

3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
4. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

10. Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/21023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

11. Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

12. Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate con cadenza annuale all'Amministratore.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231.

13. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni 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.

14. FAC SIMILE (*se si intende mantenere l'anonimato non compilare i campi con* *)

Se la segnalazione riguarda l'ODV

Inviare a:

Amministratore Unico LUX S.r.l.

Via Vella, snc

66100 Chieti Scalo

Nome e Cognome del segnalante* _____

Qualifica professionale assunta LUX S.r.l* _____

Sede di servizio* _____

Tel/cell* _____

E-mail* _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

□ Si

□ No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

□ Si

□ No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

Che tipo di non conformità, illecito o violazione vuoi segnalare?

□ Violazione di leggi

□ Violazione del codice etico aziendale

□ Violazione del M.O.G.

□ Atto di corruzione

□ Violazione di regolamenti aziendali

□ Altro (specificare):

_____

DESCRIZIONE DEI FATTI

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) _____

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto _____

Autore/i del fatto _____

Descrivi quello che è successo in modo esteso

INFORMAZIONI ULTERIORI

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

□ penalmente rilevanti;

□ poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali);

□ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda

□ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società

□ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;

□ altro (specificare)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo _____

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione _____

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

□ L'ho vista accadere

□ Mi è stata riportata da un collega

□ Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda

□ l'ho scoperta casualmente da documento/file

□ Altro (specificare):

_____

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

□ Nessuno

□ Sono vittima

□ Sono testimone

□ Altro (specificare):

_____

Ne hai già parlato con qualcuno?

□ Amici

□ Parenti

□ Colleghi

□ Superiore gerarchico

□ Altro (specificare):

_____

CAMPI OBBLIGATORI

□ dò il consenso al trattamento dei miei dati; □ nego il consenso al trattamento dei miei dati

□ dichiaro di aver letto e compreso tale procedura interna disciplinante il whistleblowing

Luogo …….. Data …….

Firma segnalante* ……..

Informativa sul trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali è LUX S.r.l.

Il sistema di Segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che siano valutate non rilevanti vengono archiviate e non ulteriormente trattate. Le operazioni di trattamento saranno affidate a persone specificamente formate in relazione all'esecuzione delle procedure di gestione delle segnalazioni, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni. I dati personali contenuti nelle Segnalazioni potranno essere comunicati dal Titolare del Trattamento agli organi sociali e alle funzioni interne eventualmente di volta in volta competenti, così come all'Autorità Giudiziaria, ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerga la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate. L'esercizio del diritto di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Segnalazione può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Ai sensi dell'art. 14 del D.L.vo n. 24/2023 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 di cui all'articolo 12 del citato decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Inoltre i documenti originali di supporto relativi alla Segnalazione saranno conservati, in formato cartaceo e/o che elettronico, per il tempo necessario al perseguimento delle procedure e finalità indicate nel presente paragrafo e comunque fin quando tutte le azioni indicate nella relazione d'indagine siano state implementate.

L'accesso ai documenti relativi alla Segnalazione è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza, quale responsabile esterno del trattamento, appositamente deputato alla gestione delle segnalazioni tramite Whistleblowing.

Il Titolare, per il tramite dell'OdV, potrà anche trattare dati appartenenti a categorie particolari, vale a dire i dati idonei a rivelare, tra l'altro, l'origine razziale ed etnica, i dati relativi allo stato di salute e alla vita sessuale ("dati particolari") solamente qualora Lei decidesse liberamente di fornirli quali elementi caratterizzanti della segnalazione.

I dati personali del segnalante saranno trattati per gestire la segnalazione e per garantire la sua tutela in caso di segnalazione di reati o irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del suo rapporto con il Titolare.

La base giuridica del trattamento consiste nell'interesse legittimo del Titolare di contrastare condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine della società e di dotarsi di un sistema di segnalazioni in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, di accertare la veridicità della segnalazione e di svolgere ogni attività necessaria per la gestione della stessa e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

La base giuridica del trattamento è rinvenibile anche nella necessità di adempiere ad obblighi legali cui è soggetto il Titolare (si veda in particolare il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231), nonché, in caso fosse necessario, nella necessita di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria.

Con particolare riferimento ai dati sensibili, la base giuridica è quella di cui all'art. 9, par. 2, lett. f), GDPR, ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria e nell'ambito del rapporto di lavoro l'assolvimento di obblighi e l'esercizio di diritti specifici del titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, di cui alla lett. b) della medesima previsione normativa.

Il trattamento dei dati per le finalità esposte ha luogo con modalità elettroniche e/o analogiche nel rispetto delle regole di riservatezza e di sicurezza previste dalla legge, dai regolamenti conseguenti e da disposizioni interne.

La comunicazione dei dati personali raccolti avviene per l'espletamento delle attività inerenti alla gestione della segnalazione, nonché per rispondere a determinati obblighi di legge.

In particolare, la trasmissione potrà avvenire nei confronti di:

a) *Organismo di Vigilanza;*
b) *consulenti esterni (per es. studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della segnalazione;*
c) *funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame, valutazione e decisioni in merito alle conseguenze rivenienti dalle segnalazioni;*
d) *istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia.*

Il Titolare non è in grado di determinare a priori i dati oggetto della segnalazione che potrà contemplare dati comuni, categorie particolari di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR e, eventualmente, anche dati personali relativi a condanne penali e reati o a misure di sicurezza ai sensi dell'art. 10 del GDPR. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Nell'ambito dei procedimenti penali eventualmente instaurati, l'identità del segnalante sarà coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. 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

I Professionisti o Società appartenenti alle categorie sopra indicate che trattano dati per conto del Titolare del Trattamento ex art. 28 Reg. EU 2016/679, saranno debitamente nominati quali responsabili esterni del trattamento. Un elenco dei responsabili nominati è disponibile presso il Titolare del trattamento.

I Dati personali degli Interessati non saranno trasferiti in Paesi al di fuori della Comunità Europea.

Gli Interessati del trattamento dei propri dati personali hanno i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR e, precisamente, il diritto di chiedere al Titolare del trattamento, sussistendone i presupposti (ad es. ultimazione delle attività di indagine nei termini prefissati) l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano e di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati, nonché il diritto di reclamo all'Autorità Garante.

Si potrà in qualsiasi momento esercitare i diritti inviando una istanza presso la sede legale della società.

Luogo ……..…..…. Data ……..……..