

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 1/15

Firme					
01	25/01/2023	Prima emissione	Studio Mascitelli	DG	AU
REV.	DATA	DESCRIZIONE	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Koncept srl

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Approvato dall'amministratore unico in data 25/01/2023

Copyright Koncept srl. Né l'intero né alcuna parte di questo documento possono essere copiati in alcun modo né resi accessibili a terzi senza il preventivo consenso scritto di Koncept srl.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 2/15

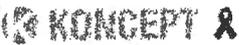
Indice

Sommario

1	Scopo	2
2	Campo di applicazione	3
3	Destinatari	3
4	Misure di protezione del segnalante	4
4.1	Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante	4
4.2	Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto	5
4.3	Divieto di ritorsione o discriminazione	5
4.4	Modalità di segnalazione e destinatari	6
4.5	Contenuto delle segnalazioni	7
4.6	Gestione della Segnalazione	7
4.7	Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione	7
4.8	Tutela del Segnalante	9
4.9	Responsabilità del Segnalante	10
5	ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	10
6	GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE	10
7	ALLEGATI	11

1 Scopo

L'approvazione definitiva del Whistleblowing ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato con rilevanti modifiche al D.Lgs.n.231/01, in merito alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione 231, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 3/15

Scopo del presente processo è quello di tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e ad inculcare “una “coscienza sociale” all’interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all’autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- La procedura da seguire
- I timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali, dei superiori gerarchici, etc.
- L’eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica:

- Alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- Alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

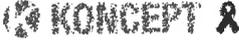
Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi di seguito descritti, saranno trattate dal Responsabile della Direzione in osservanza del presente Sistema di Gestione, delle disposizioni di legge, e del Codice Etico aziendale.

Per scelta consapevole aziendale, non sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, dato che non vi è alcun motivo per cui chiunque operi all’interno od esterno alla società abbia da temere alcuna ritorsione nel caso in cui intenda segnalare irregolarità o condotte contrarie alla legge, al codice etico od al Modello 231 in generale.

3 Destinatari

Il destinatario della Segnalazione è l’Organismo di Vigilanza della Società.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente Procedura le Segnalazioni inviate a soggetti diversi, stante la competenza esclusiva dell’OdV a ricevere le Segnalazioni oggetto della presente Procedura.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 4/15

Sul punto si precisa che, così come previsto nella parte Generale del Modello, qualora la Segnalazione non sia correttamente inviata all'Organismo di Vigilanza, la stessa dovrà essere tempestivamente inoltrata dall'erroneo destinatario al medesimo OdV, affinché esso possa valutare le Segnalazioni ricevute e determinare le eventuali iniziative.

L'OdV provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

Le responsabilità del processo sono demandate all'ODV per:

- Protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il "Registro delle segnalazioni"
- Garantire la conservazione e la privacy della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.
- Monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate)
- Monitorare i canali di comunicazione (mail dedicate e gli strumenti di comunicazione internet)
- Valutare approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie
- Aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione delle violazioni", qui riportati in calce;
- Segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente
-

4 Misure di protezione del segnalante

4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

L'organizzazione assicura che le informazioni raccolte, relative alla segnalazione, rimangano riservate fatta eccezione per i casi in cui:

- Il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione (trattamento) dei propri dati personali
- Sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità)
- Sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone
- Risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata
- Sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Sistema di Gestione.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 5/15

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4.2 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, l'Organizzazione riconosce al personale ai sensi del D.Lgs.n.231/2001, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

4.3 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

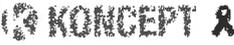
- Le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.)
- Le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.)
- Ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.)

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa Organizzazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione, riferisce i fatti al Responsabile della Direzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente e al Responsabile Risorse umane, che valutano tempestivamente:

- L'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione
- La sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 6/15

Le richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie sono di competenza della Direzione per approvazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'Art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

4.4 Modalità di segnalazione e destinatari

Ai fini di cui sopra, deve essere utilizzato il modulo di cui all'Allegato A della presente Procedura, fermo restando che in ogni caso l'OdV, in sede di istruttoria, potrà richiedere al Segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della Segnalazione.

Koncept srl, seguendo le disposizioni dell'articolo 2bis inserito dalla Legge 179/2017 ha predisposto più canali che consentono di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, rilevanti ai sensi del presente Sistema di Gestione, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione, presentata con le seguenti modalità:

- Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'ODV (attualmente paolomascitelli@pec.ordineavvocatilivorno.it)
- comunicazione inviata tramite posta elettronica crittografata, fuori dai server aziendali, all'indirizzo dedicato al Whistleblowing, gestito esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza, a tutela della riservatezza del Segnalante contenente i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante: odvkoncept srl@gmail.com
- lettera o nota recapitata in busta chiusa indirizzata presso la sede legale della società Koncept srl, via Tartini, 5B 50144 – Firenze alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza con la dicitura "RISERVATA PERSONALE"; all'interno della busta contenente la Segnalazione deve essere inserita un'altra busta che può contenere i dati identificativi (parte I del modulo di cui all'Allegato A) del Segnalante. L'ufficio protocollo della Società non deve assolutamente aprire la busta e la segnatura del protocollo effettuata sulla busta chiusa. Tale busta deve essere tempestivamente recapitata all'OdV e dallo stesso conservata ed archiviata sotto la propria responsabilità;
- Verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dall'OdV.

Se la segnalazione è pervenuta con l'ausilio di strumenti informatici l'Organizzazione attraverso un indirizzo "no-reply", informerà il segnalante:

- Dell'avvenuta presa in carico della segnalazione
- Della eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 7/15

- Della possibilità di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni

Il Responsabile della Funzione incaricata (ODV) garantisce, per la tenuta del Modello Organizzativo di Gestione dell'Organizzazione, l'inoltro reciproco di informazioni e segnalazioni secondo le rispettive competenze.

4.5 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.6. Gestione della Segnalazione

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante sin dalla ricezione della Segnalazione, ed in ogni fase successiva della stessa, finanche in sede di verbalizzazione delle riunioni dell'OdV, nonché la tutela dei dati personali relativi al Segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'identità del Segnalante potrà essere rivelata e resa pubblica solo nei casi di cui al successivo par. 5.8.a, nel rispetto e nei limiti del D.lgs. 196/2003, Codice Privacy (cfr. art. 2 – undecies, co. 1, lett. f del D.lgs. 196/2003) così come modificato dal D.lgs. 101/2018 recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni di cui al GDPR.

4.7. Attività di verifica della fondatezza e della rilevanza della Segnalazione

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della Segnalazione è condotta autonomamente dall'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy; l'OdV, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della Segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine tra l'altro di:

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 8/15

- valutare la gravità degli illeciti, delle violazioni e delle irregolarità segnalate e ad ipotizzarne le potenziali conseguenze pregiudizievoli;
- individuare le attività da svolgere in relazione alle tematiche segnalate con riferimento al Modello;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o dell'irregolarità, valutando ad esempio l'opportunità di:
 - convocare il Segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
 - convocare i soggetti che nella Segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella Segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);
- individuare, ove necessario, gli accorgimenti da adottare immediatamente al fine di ridurre il rischio che si verifichino eventi pregiudizievoli o eventi simili a quelli segnalati, verificati o accertati.

Nell'istruttoria delle Segnalazioni l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici delle Società (ed in particolare del Responsabile delle Risorse Umane) o di consulenti esterni e ferma restando anche in tal caso la massima garanzia di riservatezza. Qualora all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01, l'OdV provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento ad uno o più dei seguenti soggetti, in relazione alle circostanze della fattispecie concreta ai fini della relativa valutazione del caso segnalato e dell'adozione di ogni provvedimento necessario:

- a) al responsabile dell'area presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata;
- b) al Responsabile dell'area Risorse Umane;
- c) all'Amministratore Unico;

I soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e c) provvederanno, a loro volta, ad informare l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Nel caso in cui all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione dovesse risultare non rilevante ai fini del D.lgs. 231/01 o ai fini delle prescrizioni contenute nel Modello, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad inoltrare la Segnalazione ricevuta alla Funzione aziendale competente e nei casi in cui non sia possibile individuare univocamente la Funzione aziendale competente, provvederà ad inviarla al RHR.

Qualora invece all'esito dell'istruttoria medesima la Segnalazione dovesse apparire infondata o irrilevante, l'OdV provvederà ad archivarla (precisando le relative motivazioni) e tale decisione è comunicata ai soggetti di cui alle precedenti lett. a), b) e c); resta fermo l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del Segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 5.9. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi un illecito già oggetto di un procedimento penale, l'attività istruttoria di cui alla presente Procedura rimarrà sospesa sino alla definizione del giudizio penale.

L'OdV assicura, altresì, la predisposizione di un report periodico contenuto nelle relazioni di cui al paragrafo 4.6 della parte Generale del Modello adottato dalla Società, su tutte le Segnalazioni

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 9/15

ricevute, sugli esiti delle verifiche relative a tali Segnalazioni nonché sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del Segnalante, salvo che i dati stessi non siano in altro modo già emersi o comunque già noti.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, l'OdV archivia per almeno 5 anni dalla conclusione del procedimento, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla Segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

4.8. Tutela del Segnalante

a) Obbligo di riservatezza.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

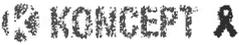
b) Divieto di discriminazione.

I soggetti che, a norma della presente Procedura, segnalano condotte illecite o violazioni del Modello 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

Il Segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il Segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza affinché provveda a valutarne la fondatezza nonché all'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di relativ competenza.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga integrata la discriminazione valuta – con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane – possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle Funzioni competenti della Società, volti a ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e, far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante a seguito della Segnalazione. Costituisce onere del datore di lavoro - in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 10/15

presentazione della Segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare adottato ai sensi della parte Generale del Modello 231/01 adottato dalla Società (cfr. par. 5) e del D.lgs. 231/01, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4.9. Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o di formazione o di uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della Segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del Segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la Segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita Segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231/01 (par. 5) e del D.lgs. 231/01 e/o denunce anche penali nei confronti del Segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria Segnalazione.

5. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione di supporto relativa alle attività descritte nella presente Procedura, cartacea e/o elettronica (i.e. e mail), deve essere correttamente depositata in archivi, per la durata prevista dalla legge in vigore, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La documentazione relativa alle eventuali azioni disciplinari indicate al par. 4.9 sarà archiviata in modalità cartacea in apposito raccoglitore ed in modalità digitale all'interno di una cartella catalogata sul server aziendale utilizzata ed accessibile esclusivamente dalla Funzione Risorse Umane.

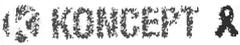
6. GOVERNO DELLA PROCEDURA E SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Le responsabilità in termini di aggiornamento, modifica, approvazione, distribuzione e conservazione della Procedura sono dell'Amministratore Unico.

Tutti coloro che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità e i canali previsti dal Modello 231/01.

In dettaglio:

- a. qualora si verificano circostanze:

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 11/15

- non espressamente regolamentate dalla Procedura;
- che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di applicazione della Procedura medesima;

ciascun dipendente della Società è tenuto ad esprimerli tempestivamente al Responsabile dell'Area Legale;

b. tutti coloro – invece – che venissero a conoscenza direttamente o indirettamente di fatti e/o comportamenti non conformi alle disposizioni descritte, devono effettuare una Segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

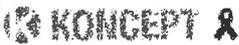
Per maggiori dettagli sul sistema di rilevamento degli illeciti e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto definito nel Modello 231/01

7. ALLEGATI

Allegato A

Modulo per la Segnalazione di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.lgs. 231/01

Parte I - Dati del Segnalante	
Nome del Segnalante:	
Cognome del Segnalante:	
Codice fiscale:	
Qualifica attuale:	
Funzione Organizzativa attuale:	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	
Funzione Organizzativa all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	
Parte II - Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello 231/01	
Sede in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 12/15

Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti terzi coinvolti o a conoscenza dei fatti (Nome, Cognome, qualifica, recapiti):	

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Area / Funzione organizzativa a cui può essere riferito il fatto:	
Esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità:	
"Altro", specificare	

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 13/15

Allegato B

INFORMATIVA PRIVACY

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALAZIONI ILLECITI

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Koncept srl,

via Tartini, 5B 50144 – Firenze.

privacy@koncept.it

FINALITA' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

- I dati personali sono oggetto di Trattamento esclusivamente per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentire la gestione della stessa.
- I dati personali sono trattati, nell'ambito del procedimento di "Whistleblowing", esclusivamente per le finalità di istruttoria ed accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione e di adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.
- I dati possono essere raccolti sia direttamente presso l'Interessato sia per il tramite di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, mediante apposita piattaforma e/o i canali di comunicazione indicati ai successivi punti. I dati sono forniti volontariamente dall' Interessato/Segnalante, nel caso non in cui non scelga la modalità in forma anonima, al Titolare, il quale non tratterà dati che non siano strettamente necessari alle finalità di cui al successivo punto.

In particolare, i dati personali raccolti sono solo quelli necessari e pertinenti per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, sulla base del "principio di minimizzazione". Rispetto a questi dati, il loro conferimento è volontario, e l'Interessato è pregato di fornire soltanto i dati necessari a descrivere i fatti oggetto della Segnalazione senza comunicare dati personali ridondanti ed ulteriori a quelli necessari rispetto alle finalità sopra indicate. Nel caso siano forniti, il Titolare si asterrà dall'utilizzare tali dati. I dati personali sono trattati sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art. 6, co. 1, lett. f) del GDPR, a gestire le Segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza il Segnalante per ragioni di lavoro e/o nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché a tutelare gli Interessati interni ed esterni coinvolti nel procedimento di "Whistleblowing".
- I dati personali ex art. 9 GDPR, potranno essere trattati, ove necessario, sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art 6, co. 1, lett. f) del GDPR, per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria, nonché sulla base giuridica ex art 6, co. 1, lett. b) del GDPR ("esecuzione del contratto") per determinati aspetti del rapporto di lavoro.

TIPOLOGIE DI DATI TRATTATI

- Nell'ambito del procedimento di "Whistleblowing", i dati personali oggetto di trattamento sono i dati del "Segnalante", del "Segnalato" e delle persone coinvolte e/o collegate ai fatti oggetto della Segnalazione" (in seguito "Interessati").

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 14/15

I dati personali raccolti e trattati dal Titolare includono dati personali “comuni” degli Interessati (dati anagrafici, funzioni, recapiti quali: indirizzo mail, indirizzo postale, numero telefonico) ed, eventualmente, in alcuni casi, ove necessario, anche dati appartenenti a particolari categorie ex art. 9 GDPR.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO

I dati sono raccolti, nel rispetto delle norme vigenti, a mezzo di strumenti elettronici, telematici e manuali, con logiche strettamente connesse alle finalità sopra indicate, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi. In particolare, sono raccolti tramite gli strumenti elettronici/telematici o cartacei utilizzati dal segnalante secondo la modalità di cui alla procedura adottata dall'azienda.

I dati raccolti a mezzo degli strumenti elettronici/telematici non saranno oggetto di trattamento completamente automatizzato così come specificato all'art. 22 GDPR.

- Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.
- Inoltre, specifiche misure tecnico-organizzative sono adottate, ai sensi dell'art. 32 GDPR, per garantire la tutela dell'identità degli Interessati nonché l'eventuale anonimizzazione del Segnalante ed il completo anonimato.

TEMPI DI CONSERVAZIONE DEI DATI

- I dati personali saranno conservati solo per il tempo necessario alle finalità per le quali vengono raccolti nel rispetto del principio di minimizzazione ex art. 5.1.c) GDPR ed, in particolare, alle finalità di gestione dell'istruttoria, di conclusione dell'attività di definizione della Segnalazione e di adozione dei relativi provvedimenti, in caso di accertamento.

DESTINATARI DEI DATI

All'interno di Koncept srl, possono venire a conoscenza dei dati personali forniti esclusivamente i soggetti incaricati del trattamento dal Titolare e autorizzati a compiere le operazioni di trattamento nell'ambito delle suddette attività.

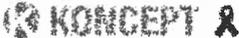
Possono venire a conoscenza dei predetti dati, soggetti terzi (società controllate ovvero società terze, quali i fornitori di servizi informatici) che consentono l'operatività nonché la manutenzione degli strumenti informatici su cui è possibile inserire la Segnalazione, tenuti a trattare i dati per le medesime finalità di cui al precedente punto 3, che sono, all'uopo, nominati “Responsabili del trattamento”, ai sensi dell'art. 28 GDPR.

L'elenco completo dei soggetti nominati Responsabili è disponibile presso il DPO. In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli artt. 15-22 GDPR conferiscono agli Interessati la possibilità di esercitare specifici diritti, quali, per esempio, il diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento.

I diritti di cui sopra potranno essere esercitati con richiesta rivolta senza formalità al Titolare per posta raccomandata, pec o al seguente indirizzo mail: privacy@koncept.it
L'Interessato potrà proporre reclamo ai sensi dell'art. 57 lett. f) GDPR all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE - ALLEGATO H	Rev 01
	SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	
		Pag 15/15

Nel caso in cui l'esercizio dei diritti di cui sopra da parte del Segnalato possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla protezione e riservatezza dei dati personali del Segnalante, il Titolare potrà limitare, ritardare ovvero escludere tale esercizio, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del Codice Privacy, e non dare seguito all'istanza.

In tali casi, i diritti dell'Interessato, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3 del Codice Privacy, possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy.

EVENTUALE TRASFERIMENTO ALL'ESTERO DEI DATI PERSONALI

La gestione e la conservazione dei dati avviene su server del Titolare o piattaforme cloud di società terze nominate Responsabili del trattamento, come indicato al precedente punto 6, ubicati in Italia e all'interno dell'Unione Europea.

I dati personali non sono oggetto di trasferimento al di fuori dell'Unione Europea.

