



POLICY WHISTLEBLOWING

DELLA

INSPECTION EXPEDITING SERVICES S.r.l.

PREMESSA

1. TERMINI E DEFINIZIONI

2. SOGGETTI TUTELATI

2.1 Persone segnalanti

2.2 Ulteriori soggetti tutelati

3. SEGNALAZIONI

3.1 Oggetto delle segnalazioni

3.2 Esclusioni

3.3 Contenuto minimo delle segnalazioni

3.4 Segnalazioni anonime

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

4.1 Canali di segnalazione interni

4.2 Soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni e delle segnalazioni

4.3 Segnalazioni effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche

4.4 Segnalazioni effettuate in forma orale

4.5 Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

6. DIVULGAZIONE PUBBLICA

7. DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI. RUOLI, COMPITI E RESPONSABILITA'

8.1 Gestione delle segnalazioni ad opera dell'ODV

8.2 Accertamenti e verifiche

9. TUTELE DEL SEGNALANTE

10. RISERVATEZZA

11. DIVIETO DI RITORSIONI

12. ASPETTI SANZIONATORI

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

14. FORMAZIONE

15. ENTRATA IN VIGORE

PREMESSA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, il cui articolo 2, disciplinante il settore privato, ha modificato il Decreto Legislativo 231/2001 inserendovi all’articolo 6 “*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente*”, una nuova previsione che inquadra, nell’ambito del modello di organizzazione e gestione ex. D. Lgs. 231/2001 (di seguito, anche “MOG” o “Modello”) le misure legate alla presentazione e gestione di segnalazioni di comportamenti illeciti.

La medesima legge 179/2017 ha, inoltre, introdotto anche nel settore privato norme a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti, mediante l’inserimento nell’art. 6 del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231, di previsioni che tuttavia imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower unicamente agli enti dotati di un Modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231/2001 medesimo.

L’Unione Europea con la Direttiva 2019/1937 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, ha creato uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri.

L’Italia ha attuato la Direttiva 2019/1937 con D.lgs 10 marzo 2023 n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha ricondotto a un unico testo normativo le disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, provvedendo alla contestuale abrogazione e/o modifica delle previgenti disposizioni in materia, abrogando tra l’altro l’art 54-bis del D.lgs 165/2001 e modificando l’art. 6 del D.lgs 231/2001.

La normativa di cui al D.lgs n. 24/2023 si applica sia al settore pubblico che privato; in tale ultimo caso, così come disposto dall’art 3 del D.lgs n. 24/2023¹, i soggetti destinatari della normativa sono:

¹ Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all’articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all’Autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all’articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6); b) per i soggetti di cui all’articolo

- Le Società che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- Le Società che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (cd. settori sensibili), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- Le Società che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

La IES S.r.l. ha inteso adottare, alla luce delle Linee Guida di Confindustria aggiornate al 2023, il presente documento al fine di garantire la più puntuale e capillare collaborazione di tutti i Destinatari, prevedendo un complesso sistema attivo ed organico finalizzato a prevenire e contrastare condotte illecite all'interno della propria struttura organizzativa, attraverso l'introduzione del c.d. "Whistleblowing"².

2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6). 3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato; h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

² Cfr. Linee Guida Confindustria "Viene introdotta, infatti, una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti anche privati. Ciò in linea con le sollecitazioni rivolte all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, nel senso di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare, senza temere ritorsioni, violazioni del Modello organizzativo o gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta".

Nel contesto del D.lgs 24/2023, la Società rientra nella nozione di “soggetto del settore privato” ai sensi dell’art. 2, co. 1, lett. q) di cui al numero 3 del d.lgs. 24/2023³.

1. TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

Società o IES Srl : Inspection Expediting Services S.r.l.

Modello 231 O MOG 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

ODV: Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 e di curarne l’aggiornamento.

Whistleblowing: strumento attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) potenziali frodi, reati, illeciti o comportamenti irregolari, commessi da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

Whistleblower: è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni delle norme regolamentari di cui al Modello organizzativo, di controllo e gestione implementato.

Soggetti del settore privato: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

Segnalazione: comunicazione del Segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte:

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata

³ D.lgs. n. 24/2023 art 2 comma 2 lett q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1); 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

tramite il canale di segnalazione esterna+;

Segnalato: il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illegittimo/irregolarità oggetto della segnalazione.

Segnalante: Soggetto che effettua la Segnalazione (Art. 3 del D.Lgs n. 24/2023 che estende il campo di applicazione soggettiva di cui al comma 1 lett. a) e b) del D.lgs 231/2001).

Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Personale: dipendenti a tempo indeterminato e non (stagisti, impiegati, quadri e dirigenti), membri degli organi sociali e i collaboratori stabilmente inseriti presso la IES S.r.l..

Terzi: soggetti esterni in relazione d'interesse con la società IES S.r.l.. (fornitori, clienti, consulenti, società di revisione legale, partner commerciali, soci, collaboratori esterni, ecc.).

Canali informativi per la segnalazione: canali di comunicazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ed individuati dalla IES S.r.l. quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, per veicolare le segnalazioni.

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

Seguito: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

Key code: codice identificativo univoco di 16 caratteri alfanumerici (key code) di primo accesso.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;

Divulgazioni pubbliche: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Regolamento: il presente Regolamento interno per la Gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative (whistleblowing);

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati nel presente Regolamento.

2. SOGGETTI TUTELATI

2.1 Persone segnalanti

La persona segnalante (o whistleblower) è la persona fisica che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La presente Policy si applica a tutti i soggetti di cui all'art. 3 del D.lgs n. 24/2023, di seguito Segnalanti.

Il legislatore ha inteso, pertanto, individuare le persone legittimate a segnalare (whistleblower) che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- Dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- Lavoratori subordinati di soggetti del settore privato⁴;
- Lavoratori autonomi⁵;

⁴ Lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017).

⁵ Ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente

- Lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- Liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

A tutti i soggetti sopra elencati il D.lgs n. 24/2023, che estende il campo di applicazione soggettiva di cui al comma 1 lett. a) e b) del D.lgs 231/2001, prevede un'ampia tutela che trova applicazione non solo laddove la segnalazione, avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico altresì quando:

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

2.2 Ulteriori soggetti tutelati

La tutela delle persone segnalanti si applica, inoltre, nei limiti di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023,

(rapporto parasubordinato); o Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

ai seguenti soggetti:

- a) Ai facilitatori⁶;
- b) Alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) Ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) Agli enti di proprietà della persona segnalante⁷ o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

3. SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono comunicazioni, scritte od orali, di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

3.1 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni hanno ad oggetto le informazioni sulle violazioni⁸ ovvero qualsiasi azione o omissione avvenuta nell'ambito dell'attività lavorativa, che integrano ipotesi delittuose rilevanti ai sensi del D.lgs n. 231/2001 e violazioni dei relativi Modelli di organizzazione e gestione; che abbia trovato in

⁶ Facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970.

⁷ Ricomprendendo quindi sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

⁸ Informazioni sulle violazioni: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

essa anche causa occasionale e che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società e che abbia i caratteri di una condotta tenuta in violazione di norme di legge, di disposizioni regolamentari contenute nel Codice Etico della Società ovvero nel Modello 231 adottato e relativi protocolli di prevenzione.

3.2 Esclusioni

Le disposizioni del D.lgs 24/2023 non si applicano:

- a) Alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁹;
- b) Alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato citato in precedenza¹⁰;
- c) Alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale;
- d) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea¹¹.

3.3 Contenuto minimo delle segnalazioni

La Segnalazione deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti in ordine ai fatti ed alle persone oggetto della segnalazione ed effettuata in buona fede.

⁹ Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

¹⁰ Il d.lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione

¹¹ Essendo la sicurezza nazionale di esclusiva competenza degli Stati membri, la materia non è ricompresa nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/1937 e, di conseguenza, nel d.lgs. n. 24/2023 che ne dà attuazione.

Qualora la Segnalazione risulti essere, per dolo o colpa grave, falsa, infondata e/o effettuata al solo scopo di danneggiare e/o screditare il Segnalato ovvero volta a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale ed estranee al perimetro delle previsioni di legge, non verrà presa in considerazione e la condotta posta in essere sarà oggetto di procedimento disciplinare ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 (così come novellato dal D.lgs n. 24/2023) e della Legge 300/70 o di risoluzione del contratto o dell'incarico.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi a sua conoscenza, utili per procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società (se diversa da Segnalazione anonima);
- b) Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- c) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d) Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) Eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

3.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

La IES S.r.l. si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

La Società considera le segnalazioni anonime che dovesse ricevere tramite i canali di segnalazione interni alla stregua di segnalazioni ordinarie.

Il D.lgs n. 24/2023 ha introdotto una novità nel disciplinare le segnalazioni anonime, prevedendo:

- Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

La Società è tenuta, quindi, a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

I canali di segnalazione previsti dal D.lgs 24/2023, sono i seguenti:

1. Canali di segnalazione interni;
2. Canale di segnalazione esterna;
3. Divulgazione Pubblica;
4. Denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

La IES S.r.l. in conformità a quanto previsto e disciplinato dal D.lgs su richiamato e in combinato disposto di quanto previsto dall'art 6 del D.lgs n. 231/2001 prevede il solo canale di segnalazione interno.

4.1 Canali di segnalazione interni

La Società attiva canali di segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione interna viene acquisita dalla Società mediante i canali appositamente predisposti.

Si tratta di:

- a) Segnalazioni effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- b) In forma orale che sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- c) Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

La Società mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Informazioni che devono riguardare altresì la chiara indicazione che

le segnalazioni devono specificare che si vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con la Società e in una sezione dedicata del proprio sito internet.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.2 Soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni e delle segnalazioni

La IES S.r.l. ha inteso, nel rispetto del D.lgs. n. 24/2023, affidare la gestione dei canali interni di segnalazione e delle segnalazioni a soggetto esterno all'organizzazione della società che rispecchi i requisiti di imparzialità e indipendenza. Nel caso di specie all'Organismo di vigilanza.

4.3 Segnalazioni effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche

La Società adotta un sistema informatico per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni che garantisce, attraverso misure tecniche adeguate quali ad esempio strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale di segnalazione deve essere accessibile alle persone segnalanti.

La Società prevede, altresì, la possibilità di effettuare le segnalazioni:

- In forma scritta, con modalità informatiche (piattaforma online) utilizzando gli appositi moduli disponibili sul sito aziendale, trasmettendolo all'ODV;
- Utilizzando canali e tecniche tradizionali; in quest'ultimo caso, al fine di garantire la riservatezza del segnalante è necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: la prima con il modulo recante i dati identificativi del segnalante; la seconda con il modulo recante la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA - AL GESTORE DELLA SEGNALEZIONE – ODV".

La segnalazione così predisposta dovrà essere trasmessa per posta ordinaria all'indirizzo della sede legale della Società. La corrispondenza destinata all'ODV non deve essere aperta da altri soggetti.

4.4 Segnalazioni effettuate in forma orale

La segnalazione interna può essere effettuata attraverso sistema di messaggistica vocale messa a disposizione dalla Società. La segnalazione ricevuta tramite sistema di messaggistica vocale, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La relativa registrazione deve essere consegnata all'ODV entro tre giorni dall'avvenuta registrazione.

4.5 Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

La segnalazione interna, su richiesta della persona segnalante, può essere effettuata anche oralmente, previo appuntamento, durante un incontro con l'ODV o uno dei componenti dell'ODV medesimo¹². La segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro e apporvi la propria sottoscrizione.

Il Personale della IES S.r.l., che riceva una segnalazione anche anonima attraverso ulteriori canali rispetto a quelli suindicati deve trasmetterla tempestivamente, non oltre tre giorni, in originale e con gli eventuali allegati, all'ODV mediante i canali di cui al punto del presente paragrafo, garantendo la massima riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società coinvolta, nonché l'onorabilità dei soggetti segnalati.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Con riferimento alla IES S.r.l. non è ammessa la procedura di segnalazione esterna.

6. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con riferimento alla IES S.r.l. non è ammessa per il segnalante la procedura della divulgazione esterna.

7. DIVIETO DI RINUNCE E TRANSAZIONI

¹² Laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito

L Società, in ossequio a quanto previsto dal D.lgs n. 24/2023, prevede espressamente che non sono validi in primis gli atti di rinuncia e le transazioni, sia integrali che parziali (ad esempio in virtù di accordi o altre condizioni contrattuali) aventi ad oggetto il diritto di effettuare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce nel rispetto delle previsioni di legge.

La Società, pertanto, analogamente, non impone al Whistleblower, così come agli altri soggetti tutelati, di privarsi della possibilità di accedere a mezzi di tutela cui hanno diritto¹³. Resta salva la possibilità del segnalante e degli altri soggetti tutelati di poter validamente rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, se ciò avviene nelle sedi protette indicate all'art. 2113 c.c.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI. RUOLI, COMPITI E RESPONSABILITA'

Le attività istruttorie necessarie a dare seguito alla segnalazione spettano all'ODV, cui è affidata la gestione dei canali interni di segnalazione come individuati nel presente documento, con il supporto, se del caso, di ulteriore personale specificatamente formato ed istruito e/o con la collaborazione di professionisti/soggetti interni o esterni.

Il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria.

Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interno, il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione stessa:

- a) Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) Dà diligente seguito alle mancanze di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

¹³ In via esemplificativa tutela della riservatezza, tutela da eventuali misure ritorsive subite a causa della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata o alle limitazioni di responsabilità conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia al ricorrere delle condizioni previste

- d) Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

8.1 Gestione delle segnalazioni ad opera dell'ODV.

Il processo gestionale delle segnalazioni si articola in tre distinte fasi:

- **Ricezione** : l'ODV riceve le segnalazioni attraverso i canali informativi indicati nel presente documento;
- **Istruttoria ed accertamento**: l'ODV al fine di valutare la fondatezza delle segnalazioni ricevute e per lo svolgimento dei richiesti approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione, effettua opportune verifiche, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove pertinente, della normativa in materia di indagini difensive; può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; dell'attività di ascolto viene redatto apposito verbale e si svolge mediante l'uso di strumenti di registrazione audio/video. In nessun caso possono essere effettuate verifiche al di fuori di quanto consentito dalla legge o comunque lesive della dignità e della riservatezza o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare o da compromettere il decoro.
- **Decisionale**: esaurita la fase istruttoria, l'ODV assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione ritenuta infondata o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico o dei protocolli di prevenzione o regolamenti adottati ovvero l'ODV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, lo stesso procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'Organo amministrativo per le determinazioni del caso.

Nel caso di archiviazione, le motivazioni addotte dall'ODV, a sostegno dell'archiviazione della Segnalazione, sono formalizzate e trasmesse in una apposita sezione di conservazione documentale dedicata ad ogni singola Segnalazione e conservate per un periodo non superiore a cinque anni.

8.2 Accertamenti e verifiche

L'ODV verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, potrà avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, con specifiche competenze e/o a Società esterne a ciò preposte.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata¹⁴, l'ODV ne dispone l'archiviazione in forma scritta.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, l'ODV, considerata la natura e la gravità della violazione e dai profili di illiceità riscontrati, provvederà a:

- a) Convocare i dipendenti oggetto di segnalazione per svolgere le opportune indagini/colloqui;
- b) Comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- c) Informare l'Organo Amministrativo del contenuto della segnalazione per l'adozione di eventuali provvedimenti in merito (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- d) Comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela della Società;
- e) Presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

L'ODV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una apposita "SEZIONE " protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai singoli componenti dell'ODV ovvero dai soggetti espressamente autorizzati dall'ODV, preventivamente indicati.

Le valutazioni e le decisioni dell'ODV vengono comunicate all'Organo Amministrativo; l'informativa resa nel caso di Segnalazioni relative a fatti rilevanti e le (eventuali) raccomandazioni e proposte di

¹⁴ Segnalazione che non rispecchiano i requisiti richiesti e previsti nel presente Documento; nonché risultano palesemente infondate o proposte in malafede (esempio al solo fine di screditare il Segnalato) o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa o relative a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

applicazione di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzate per iscritto in un'apposita Relazione e sono archiviate informaticamente nella sezione web dedicata in corrispondenza della Segnalazione di riferimento.

11 TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele del segnalante previste dal D.lgs 24/2023 si estendono a tutti coloro che effettuano segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce ad Autorità giudiziaria e contabile.

Le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023 si applicano alle persone segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo previsto dal D.lgs 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del D.lgs 24/2023.

12 RISERVATEZZA

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, questi ultimi per quanto compatibili e applicabili alla Società in considerazione della sua natura giuridica.

13 DIVIETO DI RITORSIONI

L'art 17 del D.lgs n. 24/2023 prevede espressamente che è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Il legislatore ha, infatti, accolto una nozione ampia di ritorsione ovvero qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e o alla divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alle persone segnalate o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sarà onere della persona segnalante che ha subito una ritorsione ritenuta ingiusta fornire la prova che il danno subito sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile¹⁵.

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalanti di cui all'art. 5 comma 3 del D.lgs 24/2023.

¹⁵ In via esemplificativa costituiscono ritorsione: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

14 ASPETTI SANZIONATORI

Il mancato rispetto della normativa sul whistleblowing comporta nel caso di segnalatori interni all'azienda l'attivazione del procedimento disciplinare e l'esercizio del potere disciplinare previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, mentre nel caso di segnalatori esterni si rinvia a quanto previsto dal modello 231 adottato.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative.

- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:
 - a) sono state commesse ritorsioni;
 - b) la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
 - c) non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
 - d) non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
- da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

15 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs 30 giugno 2003, n.196 e del D.lgs 18 maggio 2018, n.51.

Nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 5 del regolamento (UE) 2016/679, i dati personali sono:

1. Trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);
2. Raccolti esclusivamente per le finalità di cui al D.lgs 24/2023 («limitazione della finalità»);
3. Adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alla finalità per la quale sono trattati («minimizzazione dei dati»), per questo motivo, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
4. Esatti e, se necessario, aggiornati («esattezza»);

5. Conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione;
6. Trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla IES S.r.l. in qualità di titolare del trattamento. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. La società, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679, fornisce ai possibili interessati (ad es. persone segnalanti, altri soggetti tutelati, persona coinvolta, ecc.) idonee informazioni, rendendo disponibili, nella sezione dedicata del sito internet della società, informative trasparenti e comprensibili. La società adotta misure appropriate per la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. Ai dipendenti coinvolti, a qualsiasi titolo, nella gestione delle segnalazioni, autorizzati ai sensi degli articoli 29 e 32 del regolamento (UE) 2016/679 e 2 quaterdecies del D.lgs 196/2003, IES S.r.l. eroga una specifica formazione in materia di protezione dei dati personali, sicurezza dei dati e delle informazioni.

16 FORMAZIONE

La IES S.r.l. promuove la conoscenza della normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni ai sensi del D.lgs 24/2023 e del presente Regolamento tra tutti i dipendenti. A tal fine, la società organizza seminari e altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione degli stessi. La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i dipendenti e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo elearning) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.

17 ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della sua approvazione da parte dell'Organo amministrativo.