

INTRODUZIONE E SCOPO DELLA PRESENTE PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La presente procedura adottata dalla società **Guttadauro S.r.l. (P.IVA 01757550122)**, in persona del legale rappresentante p.t., con sede legale in **Via Fratelli Bandiera, 4, 21012 Cassano Magnago (VA)**, recapiti: **e-mail privacy@guttadauro.it – PEC info@pec.guttadauro.it – Tel. 0331-7295**, ha la finalità di disciplinare il processo di segnalazione delle violazioni, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante

“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Per “Whistleblowing”, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione di disposizioni normative nazionali, o dell’Unione Europea, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un **ente privato**, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo. L’istituto del whistleblowing costituisce uno strumento per coloro che vogliono segnalare possibili violazioni rispetto alle quali abbiano il ragionevole sospetto o la consapevolezza che integrino illeciti (civili, penali, amministrativi, tributari ecc..) e di cui abbiano avuto conoscenza all’interno del proprio contesto di lavoro e/o nell’esercizio delle proprie funzioni. L’obiettivo della presente procedura è quello di fornire al whistleblower (segnalante) indicazioni operative precise circa l’oggetto della segnalazione, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte al segnalante. La finalità del whistleblowing è quella di promuovere e diffondere la cultura della trasparenza aziendale al fine di tutelare l’integrità e la reputazione dell’organizzazione. Della presente procedura è stata data informazione per il tramite di tutti i canali aziendali e sono stati assolti tutti gli obblighi informativi di cui all’art. 4 del d.lgs. 24/2023.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire oggetto di segnalazione:

- violazioni di norme nazionali (civili, amministrative, tributarie ecc.);
- azioni od omissioni, commesse, anche solo tentate, penalmente rilevanti (sono ricomprese nelle segnalazioni whistleblowing anche i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001);
- azioni od omissioni commesse in violazione del Codice di Comportamento e/o Codice Etico, e/ o di altre disposizioni, procedure, protocolli, adottati dalla società e sanzionabili in via disciplinare;
- azioni od omissioni che possono arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società (ad es. percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti, fornitori, personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero falsificare dati e/o documenti e /o informazioni relativi all’operatività aziendale);
- azioni od omissioni che possono arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti della Società;
- azioni od omissioni che possano arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività anche di collaborazione presso la Società.
- violazioni del diritto dell’Unione Europea quali illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - » appalti pubblici;
 - » servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - » sicurezza e conformità dei prodotti;
 - » sicurezza dei trasporti;
 - » tutela dell’ambiente;
 - » radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - » sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - » salute pubblica;
 - » protezione dei consumatori;
 - » tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
 - » atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.

- » atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Non possono essere segnalate tramite la procedura whistleblowing, lamentele di carattere personale o rivendicazioni/istanze, che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o nei rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Area Risorse Umane.

NORMATIVE APPLICABILI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR);
- Linee Guida Anac del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa Confindustria del 27 ottobre 2023.

DEFINIZIONI PRINCIPALI

Il Whistleblower o segnalante è colui 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/organizzazione privato/a, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La Segnalazione: è la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni che viene inoltrata dal segnalante, tramite il canale individuato dalla società, al soggetto designato per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

Le Informazioni sulle violazioni: sono 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 intrattiene un rapporto giuridico di qualsivoglia specie o natura (ad es. contratto di lavoro, contratto di fornitura/servizio ecc..), compresi altresì gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Il Ricevente/gestore delle segnalazioni: è la persona individuata dalla Organizzazione come il soggetto deputato a ricevere e gestire, tramite apposita istruttoria ed indagini, la segnalazione ricevuta; trattasi di un soggetto dotato di competenza, autonomia ed imparzialità.

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

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Ritorsione: 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.

Obbligo di riservatezza verso il segnalante: l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29-35 paragrafo 4 del Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2 quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003. Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'organizzazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.

persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rilevazione della propria identità. Si rimanda a quanto dettagliatamente indicato nell'art. 12 del D.lgs. 24/2023.

QUALI SONO I SOGGETTI CHE POSSONO INOLTRE LE SEGNALAZIONI

Sono legittimate a segnalare le persone che operano in qualità di:

- lavoratori subordinati a tempo determinato o indeterminato, parziale, intermittente, lavoratori somministrati, apprendisti, lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratori autonomi, appaltatori, subappaltatori, agenti, che svolgono la loro attività lavorativa per conto della stessa Società;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per conto della stessa Società;
- volontari, i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, presso la stessa Società;
- candidati selezionati dalla Società medesima (relativamente alle informazioni sulle violazioni che sono state acquisite durante il processo di selezione);
- azionisti della società medesima;
- tutti coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza all'interno dell'Organizzazione (ossia amministratore unico, amministratore delegato, membri del Cda, del Collegio Sindacale, Revisori ecc..) anche quando tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni possono essere fatte in qualsivoglia momento ossia:

- 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.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con dichiarazione del ruolo e della funzione svolta; (ad eccezione dell'ipotesi in cui la segnalazione venga fatta in forma anonima);
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione con le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti (se conosciute);
- Le generalità o altri elementi (funzioni, qualifica) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (se conosciuti);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'accadimento dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione che possa fornire riscontro sulla fondatezza sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Sono consentite anche le segnalazioni anonime, vale a dire le segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il segnalante, le quali verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate in modo da far emergere fatti e situazioni collegati a contesti determinati e specifici. Il segnalante anonimo ha la possibilità di poter svelare al ricevente/gestore della segnalazione, la propria identità in una fase successiva alla segnalazione.

In relazione alle Segnalazioni anonime si precisa quanto segue:

In caso di segnalazione anonima, il segnalante non potrà ricevere l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, ne potrà essere ricontattato per ulteriori informazioni dal ricevente /gestore incaricato di trattare la segnalazione.

Saranno oggetto di archiviazione le segnalazioni che all'esito di un vaglio preventivo del Gestore /Ricevente risultino improcedibili e cioè, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi:

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o inappropriate.
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla società e/o alla persona segnalata.

COME PUÒ ESSERE INOLTRATA LA SEGNALAZIONE E A CHI DEVE ESSERE INOLTRATA LA SEGNALAZIONE

La segnalazione whistleblowing va indirizzata esclusivamente al ricevente/gestore delle segnalazioni che, per la società Guttadauro srl, è stato individuato, con delibera del CDA, nell'avv. Giacomo Graziano con studio in Reggio Emilia, in Via Cecati n.1/1, il quale potrà avvalersi - nella gestione della segnalazione - di propri collaboratori e persone autorizzate ed in ogni caso vincolate al rispetto dell'obbligo di riservatezza.

Possono essere utilizzate le seguenti modalità di segnalazione:

- Canale di segnalazione interno; come individuato dalla società Guttadauro srl;
- Canale esterno (gestito dall'Anac);
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia

Canale interno

Il canale di segnalazione interno, per essere ritenuto adeguato, deve essere idoneo ad assicurare la riservatezza: dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (il segnalato, il facilitatore, eventuali altri soggetti terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa relativa.

La segnalazione whistleblowing relativamente alla società Guttadauro srl potrà essere effettuata esclusivamente con le seguenti modalità:

- **in forma scritta o analogica;** mediante invio della segnalazione a mezzo posta ordinaria; sulla busta deve indicata la dicitura riservata personale e la stessa deve essere indirizzata al ricevente/gestore della segnalazione che per la società Guttadauro srl è stato individuato nella persona dell'avv. Giacomo Graziano con studio e recapito in 42123 Reggio Emilia, in Via Cecati n.1/1;
- **in forma orale,** attraverso una linea telefonica dedicata (mobile phone: 3534831230) attiva nei giorni feriali il lunedì e il venerdì dalle ore 9.30 alle ore 12.30 e dalle ore 15,00 alle ore 18.30, che consentirà al segnalante di effettuare la segnalazione oralmente; in questo caso, l'avv.to Giacomo Graziano, informerà il segnalante della necessità di registrare la telefonata previo il suo consenso e ciò al fine di documentare il contenuto della segnalazione medesima; ovvero il segnalante potrà richiedere al ricevente/gestore delle segnalazioni individuato nella persona dell'avv. Giacomo Graziano, un incontro/appuntamento diretto presso il Suo studio, sito in Reggio Emilia in Via Cecati n. 1/1, appuntamento che dovrà essere fissato entro un tempo ragionevolmente breve. In caso di appuntamento, il ricevente/gestore delle segnalazioni che nel caso specifico è l'avv. Giacomo Graziano, potrà, previo consenso del segnalante, documentare la segnalazione resa, mediante registrazione su apposito dispositivo idoneo alla conservazione ed all'ascolto, ovvero mediante verbale scritto, il cui contenuto dovrà essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e/o integrazioni e per la sottoscrizione.

Canale esterno

Il segnalante può avvalersi del Canale esterno gestito dall'Anac solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:

- non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero, non sia attivo oppure non sia conforme alla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può altresì decidere di fare una divulgazione pubblica ossia di 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 solo se ricorre una delle seguenti condizioni: -

la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Denuncia

Il segnalante può sempre procedere direttamente alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile competente come da normativa vigente, nel caso ne valuti l'esigenza o l'urgenza.

ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al ricevente/gestore delle segnalazioni, incaricato della presa in gestione delle segnalazioni. Il ricevente/gestore delle segnalazioni dovrà riscontrare il segnalante della avvenuta ricezione della segnalazione, entro 7 giorni dal ricevimento della stessa (salvo l'ipotesi in cui la segnalazione sia stata effettuata in forma anonima).

Il destinatario delle segnalazioni whistleblowing dovrà valutare la segnalazione ricevuta, determinare se la stessa è fondata o meno, e, nel caso in cui ritenga che la stessa non sia pertinente con la materia del whistleblowing o non la ritenga sufficiente fondata, dovrà provvedere ad archiviare la stessa, dandone notizia (se possibile) al segnalante. Nel corso dell'attività istruttoria e di indagine, il ricevente/gestore delle segnalazioni potrà individuare autonomamente le attività da svolgere, ad es. convocare il segnalante, convocare o sentire i soggetti coinvolti nella segnalazione, acquisire documentazione utile, coinvolgere le funzioni aziendali competenti, intervistare persone in grado di riferire informazioni utili ai fini dell'attività di indagine e di riscontro dei fatti illeciti segnalati, ecc. Nel corso dell'istruttoria il ricevente/gestore delle segnalazioni potrà effettuare interlocuzioni con il segnalante e potrà avvalersi del supporto e collaborazione di organi, funzionari e responsabili (dirigenti-quadri) della società che non siano in conflitto di interesse con i fatti oggetto della segnalazione ed altresì di consulenti esterni se necessario, restando ferma la necessità di garantire la massima riservatezza. L'istruttoria deve essere conclusa dal ricevente/gestore delle segnalazioni entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione. Dell'esito e della verifica dell'istruttoria, sempre che la segnalazione non sia stata archiviata in quanto ritenuta inconferente con la materia del whistleblowing, ovvero improcedibile o infondata, l'avv. Giacomo Graziano provvederà a dare comunicazione, mediante apposito report o relazione, all'amministratore unico ed al Collegio Sindacale della società Guttadauro srl, affinché siano adottati i necessari e conseguenti provvedimenti e misure. Dell'esito dell'istruttoria/indagine occorre dare riscontro anche al segnalante.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La normativa tutela la buona fede del segnalante al momento della segnalazione. La normativa prevede che la persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Viene tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Per ritorsione si intende: «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».

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.

Sono considerate ritorsioni: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi ecc..

Le misure di tutela previste dalla normativa whistleblowing si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Si precisa che: le tutele non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando viene accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

"I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati".

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione sarà archiviata e conservata in maniera sicura, secondo misure tecniche, organizzative ed operative adeguate in materia di tutela della privacy, per un periodo non superiore ad anni 5 decorrenti dalla data di conclusione dell'attività istruttoria e di indagine espletata dal ricevente/gestore delle segnalazioni, salvo la necessità di conservare la stessa, oltre detto termine, qualora risultino ancora pendenti procedimenti civili, penali, amministrativi, o disciplinari.

La presente procedura è pubblicata sul sito web aziendale, mediante indicazione, in fondo alla home page del sito stesso, dell'apposito link/footer "whistleblowing".

Tutti i nomi e marchi citati nel presente documento sono di proprietà dei rispettivi titolari.