

**ALLEGATO 3  
AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

---

**POLICY IN MATERIA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

**(WHISTLEBLOWING)**

## INDICE

1)	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2)	DESTINATARI. ....	3
3)	DEFINIZIONI. ....	4
4)	OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	4
5)	MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI. ....	5
6)	COMPITI DEL RICEVENTE.....	6
7)	INFORMAZIONI AL SEGNALANTE E AL SEGNALATO .....	7
8)	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	7
9)	RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE. ....	8
10)	TUTELA DEL SEGNALATO.....	9
11)	IL SISTEMA SANZIONATORIO. ....	9
12)	PRIVACY .....	10
12.1	PREMESSE .....	10
12.2	DEFINIZIONI.....	10
12.3	TITOLARITÀ DEI TRATTAMENTI DA PARTE DELLA SOCIETÀ.....	11
12.4	RAPPORTO CON SOGGETTI TERZI QUALI RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO .....	12
12.5	VIOLAZIONI DEI DATI .....	13

## 1) Scopo e ambito di applicazione.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del Whistleblowing, originariamente introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente 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 privato.

Per "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni/attività svolte e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico, disposizioni di cui al Modello Organizzativo 231/2001, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, e/o che possano causare un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alla Società.

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001, co. 2 bis dispone che i Modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del Segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la tutela della riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione diretti o indiretti nei confronti del Segnalante per motivi collegati alla Segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare con sanzioni per chi viola le suddette previsioni nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente Policy è quello di fornire indicazioni circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione e gestione delle suddette Segnalazioni, evidenziando altresì le forme di tutela garantite al Segnalante, al fine di prevenire ed intercettare eventuali irregolarità e situazioni di "non compliance", attraverso una partecipazione attiva e responsabile degli Stakeholder, e di permettere quindi alla Società di adottare ogni opportuna azione di contrasto e ripristino della legalità e della conformità alle norme.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Ogni modifica della presente Policy è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

## 2) Destinatari.

Potenziati Segnalanti sono i "Destinatari del Modello" di cui al paragrafo 0.4 della Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al d.lgs. 231/2001 adottato dalla Società, ossia:

- a) tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in Carbosint S.p.A. e i membri degli organi sociali;
- b) tutti coloro che intrattengono con Carbosint S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);

- c) tutti coloro che collaborano con Carbosint S.p.A. in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato, interinali, stagisti);
- d) gli stakeholder esterni, ossia i Soggetti Terzi individuati quali Destinatari del Codice Etico che agiscono per conto della Società sulla base di contratti o lettere di incarico formalizzati (ad es. intermediari, consulenti, fornitori, ecc.).

### 3) Definizioni.

Preliminarmente si precisa il significato della terminologia di seguito utilizzata:

Piattaforma: lo strumento informatico utilizzato come canale di segnalazione in grado di garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti;

Ricevente: soggetto a cui sono indirizzate le segnalazioni;

Segnalante ("Whistleblower"): chiunque svolga un compito o funzione all'interno o per conto della Società che decida di segnalare un illecito di cui è testimone. Possono essere segnalanti i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori, i Terzi che rilevino comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi e regolamenti, valori e principi sanciti nel Codice Etico, disposizioni di cui al Modello Organizzativo 231/2001, principi di controllo interno, policy e norme aziendali, e/o che possano causare un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) alla Società;

Segnalato: soggetto individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione;

Segnalazione: comunicazione avente ad oggetto fatti relativi a condotte illecite

La Segnalazione può potenzialmente essere effettuata in modalità non anonima (qualora il Segnalante rilevi apertamente le proprie generalità) o anonima (qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile). In tale ultimo caso per essere presa in considerazione dovrà presentare elementi di specifica precisione e fondatezza, tali da superare l'anonimato della fonte e permettere di svolgere ulteriori approfondimenti.

### 4) Oggetto e contenuto delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico;
- altre condotte illecite di cui il Segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con la Società;
- altre azioni, circostanze o comportamenti corruttivi;
- violazioni di leggi o regolamenti nonché eventuali provvedimenti di Autorità di controllo, vigilanza o regolatorie avvenute nel cotesto aziendale;
- violazioni di procedure aziendali.

Le Segnalazioni non possono riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Funzione Risorse Umane (HR).

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e quindi devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante (fermo restando che è ammessa comunque la possibilità di presentare segnalazioni anonime);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione o, se in possesso, la messa a disposizione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su sospetti o voci e le doglianze di carattere personale/le rivendicazioni del Segnalante.

## 5) Modalità delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in forma anonima o non anonima, con le seguenti modalità alternative:

1) **piattaforma digitale**: piattaforma informatica dedicata "EQS Integrity Line", accessibile a parte di tutti i Segnalanti (dipendenti, Terzi ecc.), reso accessibile mediante link presente sul sito internet della Società (anonima o non anonima).

**Laddove possibile, è preferibile l'uso della piattaforma informatica**, in quanto garantisce il pieno anonimato qualora il Segnalante non voglia identificarsi e a maggior beneficio della tracciabilità circa la presa in carico e la gestione della segnalazione.

L'indirizzo web per accedere alla piattaforma è oggetto di informativa ed è reso disponibile nella bacheca aziendale e presso la funzione HR e, per i Terzi, mediante indicazione del relativo link sulla pagina dedicata all'interno del sito aziendale.

Il log-in può essere effettuato da qualsiasi pc. Al momento dell'inserimento della segnalazione, il Segnalante può decidere se rivelare o meno la propria identità.

L'applicativo di cui alla piattaforma invia una notifica via email all'OdV, che può accedere alla piattaforma utilizzando apposita user id e password, per visualizzare il contenuto della Segnalazione;

2) **a mezzo del servizio postale**: all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o Carbosint S.p.A., Via Al Ponte n. 14, 24050, GHISALBA (BG);

3) **a mezzo posta elettronica**: all'indirizzo: [odv@carbosint.com](mailto:odv@carbosint.com).

## 6) Compiti del ricevente.

La segnalazione viene presa in carico e analizzata dall'OdV (il "Ricevente").

Se indispensabile, il Ricevente richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Ricevente, quando la Segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, avvia la relativa istruttoria.

Qualora invece la Segnalazione non abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile ed il Segnalante non sia raggiungibile per fornire le integrazioni, provvede ad archiviare de plano la segnalazione.

Il fine dell'istruttoria è quello di eseguire approfondimenti finalizzati ad accertare la fondatezza o meno dei fatti segnalati. A tal fine il Ricevente può porre in essere ogni attività che ritiene opportuna, compresa la facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre Funzioni aziendali competenti (a titolo esemplificativo, Risorse Umane) con la finalità di gestire la segnalazione, dopo averla resa anonima (laddove ancora non lo fosse o vi fossero degli elementi identificativi del Segnalante) e/o di avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni all'occorrenza incaricati, soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle Funzioni aziendali eventualmente coinvolte, dandone anche evidenza sulla piattaforma informatica, ove attivata.

All'esito dell'istruttoria l'OdV predispose una relazione sulle attività svolte e:

a) nel caso in cui i fatti oggetto di segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non gli sia ascrivibile alcun rimprovero, ne dà tempestiva comunicazione al Segnalante, nonché notizia la Funzione Risorse Umane e il Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti del caso, con conseguente archiviazione della segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni.

In queste circostanze, qualora al termine delle verifiche sopra richiamate la segnalazione oggetto di accertamento risulti manifestamente infondata ed effettuate con dolo o colpa grave del segnalante, l'OdV è tenuto ad attivare il procedimento disciplinare, così come descritto nel Sistema Disciplinare 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001;

b) nel caso la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante a fini 231/2001, il Ricevente demanda gli accertamenti del caso e/o l'attivazione del conseguente procedimento disciplinare alla Funzione Risorse Umane della Società;

c) nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Ricevente gestisce la Segnalazione coinvolgendo i soggetti competenti anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Funzione Risorse Umane e il Consiglio di Amministrazione, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;

- eventualmente l'Autorità Giudiziaria.

Ove i fatti segnalati generino conflitti di interesse in uno o più soggetti preposti alla gestione della Segnalazione, è responsabilità degli stessi dichiarare la sussistenza del conflitto, che ne determina l'esclusione dalla trattazione e dalla valutazione del caso.

Le segnalazioni e la documentazione trasmessa vengono conservate dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 5 anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica avviate. L'accesso a tale documentazione è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza od ai soggetti da questo eventualmente delegati.

## 7) Informazioni al Segnalante e al Segnalato

La società tiene informati Segnalante e Segnalato degli sviluppi.

Una volta effettuata la segnalazione tramite la piattaforma, il Segnalante riceve un codice personale univoco che deve essere utilizzato per ricevere aggiornamenti in merito alla segnalazione e in caso si vogliano introdurre elementi ulteriori, e, successivamente, viene informato sugli sviluppi a mezzo comunicazioni presenti sull'applicativo.

Il Ricevente si impegna comunque a fornire un primo riscontro, ove non anonimo, al Segnalante entro 30 giorni.

Una volta esperiti i necessari approfondimenti, il Segnalato viene informato degli sviluppi delle verifiche tramite il Responsabile HR.

## 8) Tutela del segnalante


Tutto il personale coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della Segnalazione, nonché sull'identità dei soggetti Segnalanti (ove comunicati) e Segnalati.

**a) Quanto alle Segnalazioni trasmesse con la piattaforma informatica**, la riservatezza del Segnalante è tutelata con le seguenti misure:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto alla Società;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac-address), garantendo così il completo anonimato nell'accesso;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- per l'accesso al link della piattaforma indicato sul sito web della Carbosint S.p.A. (disponibile per chiunque, Dipendenti compresi) non viene richiesta alcuna registrazione, e il Segnalante può restare anonimo.

Nel caso in cui l'accesso non venga effettuato da un pc aziendale il sistema informativo aziendale di Carbosint S.p.A. non può tracciare l'accesso al link della piattaforma, e quindi al portale (indirizzo IP).

Nel caso in cui l'accesso venga effettuato da un pc aziendale al sistema informativo aziendale di Carbosint S.p.A. è fatto divieto di tracciare l'accesso al link della piattaforma, e quindi al portale

	<b>ALL. 3 AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>DMOG00 All.3</b>
		Rev. 0
		Pag. 8 di 14

(indirizzo IP), salvo il caso in cui si renda necessaria una verifica per esclusive ragioni di sicurezza e/o tecniche da parte dell'IT, e solo ove previamente autorizzato per iscritto da parte dell'OdV. Tale verifica deve essere effettuata alla presenza dell'OdV e di tale attività deve essere redatto ed apposito verbale.

**b) Quanto alle Segnalazioni trasmesse con i canali di posta elettronica e cartacea, la riservatezza del Segnalante è tutelata con le seguenti misure:**

- la corrispondenza cartacea indirizzata all'OdV presso la sede legale viene conservata dal referente per le attività di segreteria/amministrazione della società, ove nominato e opportunamente autorizzato, e consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale) all'OdV medesimo;
- alla casella di posta elettronica [odv@carbosint.com](mailto:odv@carbosint.com) possono accedere esclusivamente i componenti dell'OdV. Al primo accesso sarà cura dell'OdV effettuare la modifica della password di accesso, che rimane riservata;
- all'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente è fatto divieto di accesso al suddetto indirizzo di posta elettronica, salvo il caso in cui si renda necessaria una verifica per esclusive ragioni di sicurezza e/o tecniche da parte dell'IT, e solo ove previamente autorizzato per iscritto da parte dell'OdV. Tale verifica deve essere effettuata alla presenza dell'OdV e di tale attività deve essere redatto ed apposito verbale.

La Società non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante, tutelandolo in caso di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla Segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo.

Sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.


È onere della Società, 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 presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **9) Responsabilità del Segnalante.**

È responsabilità del Segnalante effettuare Segnalazioni in buona fede: Segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o soggetti comunque interessati dalla Segnalazione non verranno prese in considerazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il



	<b>ALL. 3 AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE</b> <b>GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>DMOG00</b> <b>All.3</b>
		Rev. 0
		Pag. 9 di 14

segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del Whistleblowing.

## **10) Tutela del segnalato.**

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, i soggetti oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, e/o sanzionato disciplinarmente in assenza di concreti ed oggettivi riscontri riguardo al contenuto di essa, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Il Segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A ulteriore tutela del Segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.


## **11) Il Sistema sanzionatorio.**

La Società per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del Segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Policy;
- nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Riguardo ai Terzi (e.g. partner, fornitori, consulenti, agenti ecc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali adottate.

Poiché attualmente il sistema di Whistleblowing è stato integrato nel d.lgs. 231/2001, di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio descritto nella relativa sezione della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, cui si rimanda per maggiori dettagli.

	<b>ALL. 3 AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE</b> <b>GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>DMOG00</b> <b>All.3</b>
		Rev. 0
		Pag. 10 di 14

## 12) Privacy

### 12.1 Premesse

L'adempimento degli obblighi nell'ambito del D. Lgs 231/2001, e in particolare, il ricorso all'istituto del Whistleblowing, originariamente introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente 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 privato, comporta necessariamente il trattamento dei dati personali. Pertanto, nell'ambito dello svolgimento delle attività necessarie ivi previste, la Società dovrà attenersi alla normativa sulla protezione dei dati personali vigente, in particolare al Regolamento UE 2016/679 (*di seguito "GDPR"*) e al D. lgs 101/2018 (Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679).

### 12.2 Definizioni

Preliminarmente si precisa il significato della terminologia di seguito utilizzata:

- **Dato personale**: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale;
- **Trattamento**: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;
- **Titolare del trattamento**: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; quando le finalità e i mezzi di tale trattamento sono determinati dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, il titolare del trattamento o i criteri specifici applicabili alla sua designazione possono essere stabiliti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri;
- **Responsabile del trattamento**: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento;
- **Destinatario**: la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o un altro organismo che riceve comunicazione di dati personali, che si tratti o meno di terzi. Tuttavia, le autorità pubbliche che possono ricevere comunicazione di dati personali nell'ambito di una specifica indagine conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri non sono considerate destinatari; il trattamento di tali dati da parte di dette autorità pubbliche è conforme alle norme applicabili in materia di protezione dei dati secondo le finalità del trattamento;
- **Consenso dell'interessato**: qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile dell'interessato, con la quale lo stesso manifesta il proprio assenso, mediante dichiarazione o azione positiva inequivocabile, che i dati personali che lo riguardano siano oggetto di trattamento;

- Violazione dei dati personali: la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati;
- Autorizzato: la persona, che agisce sotto l'autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento, che abbia accesso ai dati personali che tratta secondo le istruzioni del responsabile o del titolare del trattamento.

### 12.3 Titolarità dei trattamenti da parte della Società

La Società tratterà i dati necessari per gli adempimenti necessari rispetto alla sopracitata normativa quale titolare del trattamento così come definito ex art. 4 par. 1 n.7 del GDPR.

In qualità di titolare del trattamento, la Società, ex art. 24 del GDPR, mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente alla normativa in ambito Privacy.


Affinché il trattamento venga effettuato conformemente alla normativa in ambito Privacy la Società, ex art. 32 del GDPR, tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche, mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio.

La Società deve assicurarsi, tramite il proprio servizio IT interno e/o tramite Soggetti Terzi fornitori, appositamente nominati quali responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR, di aver poste in essere tutte le misure tecniche di sicurezza necessarie a tutelare tutti gli interessati coinvolti negli adempimenti e nelle procedure legate al "Whistleblowing".

La Società, nell'ambito dei trattamenti effettuati per adempiere alla sopracitata normativa, provvede a nominare e fornire istruzioni operative ai soggetti che rientrano nella figura degli "Autorizzati" ex combinato disposto degli artt. 29 del GDPR e 2 quaterdecies del Codice della Privacy oppure ad integrare le nomine e le istruzioni già fornite in modo da comprendere anche i trattamenti effettuati per le finalità di "Whistleblowing".

Nell'adempiere, in generale, ai principi di cui all'art. 5 del GDPR, la Società, in particolare, richiama l'attenzione su due dei principi ivi elencati. In adempimento al principio di minimizzazione ex art. 5 par. 1 lett. c, ovvero il "Principio di Minimizzazione", nel trattare gli eventuali dati personali contenuti nelle segnalazioni, la Società dovrà cancellare immediatamente i dati manifestamente non utili all'adempimento degli obblighi della normativa di cui sopra. In adempimento del "Principio della Limitazione della Conservazione" i dati personali eventualmente trattati nell'ambito degli adempimenti di cui alla sopracitata disciplina dovranno venire conservati per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre i cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La Società, in qualità di titolare del trattamento, fornirà a tutti gli interessati coinvolti apposita informativa ex artt. 13 o, eventualmente, 14 del GDPR, inclusi, il Segnalante e il Segnalato, senza però che tali obblighi di informativa contrastino con le finalità della sopracitata normativa e pertanto, al primo momento utile a seguito del quale l'adempimento degli obblighi di informativa non contrasti con le esigenze di riservatezza previsti dalla procedura.

	<b>ALL. 3 AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE</b> <b>GESTIONE E CONTROLLO</b> <b>AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>DMOG00</b> <b>All.3</b>
		Rev. 0
		Pag. 12 di 14

Ex art. 2 undecies co. 1 lett. f), i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio. La valutazione, da parte della Società, dovrà avvenire caso per caso e le motivazioni dovranno venire verbalizzate e conservate.

La Società dovrà provvedere, per i trattamenti effettuati ai sensi della sopracitata normativa, ad effettuare una Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati o *Data Protection Impact Assessment* (di seguito "DPIA").

## **12.4 Rapporto con Soggetti Terzi quali responsabili del trattamento**

Qualora vi siano Soggetti Terzi che forniscono, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla sopracitata normativa, servizi di qualunque genere che siano destinatari di dati personali trattati dalla Società come titolare del trattamento e che per conto della Società trattano tali dati personali, allora i Soggetti Terzi dovranno venire nominati quali responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR.

La Società dovrà disciplinare i trasferimenti di dati personali verso il Soggetto Terzo e i trattamenti di dati personali che questo effettuerà per conto della Società tramite un accordo o un contratto che vincoli il responsabile del trattamento e che stipuli la materia disciplinata e la durata del trattamento, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento e, in generale, che includa gli elementi di cui al paragrafo 3 dell'art. 28 del GDPR.

Qualora necessario, tale responsabile del trattamento cooperare per l'effettuazione della DPIA.

Si sottolinea come sia essenziale che la Società, nell'ambito della nomina a responsabile esterno dei Soggetti Terzi, si assicuri che gli stessi presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del GDPR e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato.

Tale accordo o contratto deve prevedere che il Responsabile:

- Tratti i dati personali soltanto su istruzione documentata del titolare del trattamento, anche in caso di trasferimento di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o nazionale cui è soggetto il responsabile del trattamento; in tal caso, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento circa tale obbligo giuridico prima del trattamento, a meno che il diritto vieti tale informazione per rilevanti motivi di interesse pubblico;
- Garantisca che le persone autorizzate al trattamento dei dati personali si siano impegnate alla riservatezza o abbiano un adeguato obbligo legale di riservatezza;
- Adotti tutte le misure richieste ai sensi dell'articolo 32;
- Rispetti le condizioni indicate all'art. 28 paragrafi 2 e 4 per ricorrere ad un altro responsabile del trattamento;
- Tenendo conto della natura del trattamento, assista il titolare del trattamento con misure tecniche e organizzative adeguate, nella misura in cui ciò sia possibile, al fine di soddisfare l'obbligo del titolare del trattamento di dare seguito alle richieste per l'esercizio dei diritti dell'interessato;
- Assista il titolare del trattamento nel garantire il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 32 a 36, tenendo conto della natura del trattamento e delle informazioni a disposizione del responsabile del trattamento;
- Su scelta del titolare del trattamento, cancelli o gli restituisca tutti i dati personali dopo che è terminata la prestazione dei servizi relativi al trattamento e cancelli le copie esistenti, salvo che il diritto dell'Unione o degli Stati membri preveda la conservazione dei dati;

- Metta a disposizione del titolare del trattamento tutte le informazioni necessarie per dimostrare il rispetto degli obblighi di cui al presente articolo e consenta e contribuisca alle attività di revisione, comprese le ispezioni, realizzati dal titolare del trattamento o da un altro soggetto da questi incaricato.

Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche. Quando un responsabile del trattamento ricorre a un altro responsabile del trattamento per l'esecuzione di specifiche attività di trattamento per conto del titolare del trattamento, su tale altro responsabile del trattamento sono imposti, mediante un contratto o un altro atto giuridico a norma del diritto dell'Unione o degli Stati membri, gli stessi obblighi in materia di protezione dei dati contenuti nel contratto o in altro atto giuridico tra il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento di cui al paragrafo 3, prevedendo in particolare garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento. Qualora l'altro responsabile del trattamento ometta di adempiere ai propri obblighi in materia di protezione dei dati, il responsabile iniziale conserva nei confronti del titolare del trattamento l'intera responsabilità dell'adempimento degli obblighi dell'altro responsabile.

### **12.5 Violazioni dei dati**

Data la criticità dei trattamenti effettuati per adempiere alla sopracitata normativa, risulta ancor più essenziale rispettare le tempistiche e le disposizioni di cui agli artt. 33 e 34 del GDPR, relative alle violazioni dei dati.


La Società adotta un'apposita procedura per le violazioni dei dati personali potenziali o accadute e la rende disponibile ai propri autorizzati.

Qualora il responsabile del trattamento, quale ad esempio il fornitore della piattaforma, rilevi una potenziale o accaduta violazione, lo stesso informa il titolare del trattamento senza ingiustificato. In caso di violazione dei dati personali, il titolare del trattamento deve notificare la violazione al Garante per la Protezione dei Dati Personali, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che sia improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Qualora la notifica all'autorità di controllo non sia effettuata entro 72 ore, la stessa sarà dei motivi del ritardo.

La notifica al Garante per la Protezione dei Dati Personali deve contenere almeno:

- Una descrizione della natura della violazione dei dati personali compresi, ove possibile, le categorie e il numero approssimativo di interessati in questione nonché le categorie e il numero approssimativo di registrazioni dei dati personali in questione;
- Il nome e i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati o di altro punto di contatto presso cui ottenere più informazioni;
- La descrizione delle probabili conseguenze della violazione dei dati personali;
- La descrizione delle misure adottate o di cui si propone l'adozione da parte del titolare del trattamento per porre rimedio alla violazione dei dati personali e anche, se del caso, per attenuarne i possibili effetti negativi.

Qualora non sia possibile fornire le informazioni contestualmente, tali informazioni potranno venire comunicate in fasi successive senza ingiustificato ritardo.

	<b>ALL. 3 AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	<b>DMOG00 All.3</b>
		Rev. 0
		Pag. 14 di 14

Quando la violazione dei dati personali è suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento comunica la violazione all'interessato, ad esempio il Segnalante, senza ingiustificato ritardo. Tale comunicazione deve descrivere con un linguaggio semplice e chiaro la natura della violazione dei dati personali e contenere almeno:

- Il nome e i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati o di altro punto di contatto presso cui ottenere più informazioni;
- La descrizione delle probabili conseguenze della violazione dei dati personali;
- La descrizione delle misure adottate o di cui si propone l'adozione da parte del titolare del trattamento per porre rimedio alla violazione dei dati personali e anche, se del caso, per attenuarne i possibili effetti negativi.

La comunicazione all'interessato non è richiesta se:

- Il titolare del trattamento ha messo in atto le misure tecniche e organizzative adeguate di protezione e tali misure erano state applicate ai dati personali oggetto della violazione, in particolare quelle destinate a rendere i dati personali incomprensibili a chiunque non sia autorizzato ad accedervi, quali la cifratura;
- Oppure, il titolare del trattamento ha successivamente adottato misure atte a scongiurare il sopraggiungere di un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati;
- Oppure, detta comunicazione richiederebbe sforzi sproporzionati. In tal caso, si procede invece a una comunicazione pubblica o a una misura simile, tramite la quale gli interessati sono informati con analogo efficacia.

Il titolare del trattamento documenta qualsiasi violazione dei dati personali, comprese le circostanze a essa relative, le sue conseguenze e i provvedimenti adottati per porvi rimedio tramite un apposito registro delle violazioni. Tale documentazione consente all'autorità di controllo di verificare il rispetto dell'art. 33 del GDPR.