Ente Lombardo
per la Formazione d'Impresa

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del ..28/03/2024..

Aggiornata al ……....

Il Presidente
Pierpaolo Soffientini

_____

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche il "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (**cd. disciplina whistleblowing**).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il D. Lgs. N. 24/2023 si applica anche ai soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. N. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura") E.L.F.I. (l'Ente") intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

1. IL SEGNALANTE O *WHISTLEBLOWER*

Il ***whistleblower*** è definito come la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato, non ancora iniziato o sia in corso il periodo di prova. Rientrano, quindi, tra i segnalanti tutelati dalla direttiva le persone aventi la qualifica di lavoratori, ossia le persone che forniscono a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche da coloro che hanno instaurato con l'Ente altri tipi di rapporti giuridici, diversi da quelli di lavoro in senso stretto, ovvero

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

consulenti, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La disciplina, come scritto, si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

2. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing, per i soggetti con meno di 50 lavoratori dipendenti e che adottano il "Modello 231", devono avere ad oggetto **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente**, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della nuova disciplina le segnalazioni:

a. legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato).
b. in materia di **sicurezza e difesa nazionale**;
c. relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni **settori speciali**, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

3. LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

In particolare, è necessario che risultino chiari i seguenti **elementi essenziali** della segnalazione, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- ✓ i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- ✓ le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ le **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

È utile che alla segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

È possibile anche effettuare segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate, e tenendo conto che le stesse limitano la possibilità di investigare efficacemente, risultando impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante; si evidenzia, inoltre, che verranno considerati, tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

4. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto disciplina **i canali e le modalità** per effettuare una segnalazione.

In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- ✓ la segnalazione attraverso un **canale interno** all'Ente;
- ✓ la segnalazione mediante un **canale esterno** all'Ente, istituito e gestito dall'ANAC;
- ✓ la **divulgazione pubblica**.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'**autorità giudiziaria e contabile**, nei casi di loro competenza.

Al presente Ente, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lettera b del Decreto – anche alla luce delle interpretazioni maggioritarie della normativa e delle Linee Guida Anac – si applica esclusivamente il canale interno di segnalazione:

4.1 Canale interno di segnalazione

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, gli enti rientranti nel perimetro di applicazione della disciplina sul whistleblowing sono obbligati ad attivare un canale di segnalazione interno adeguato, che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché di eventuali terzi citati nella segnalazione.

Al *whistleblower* viene consentito di segnalare per iscritto oppure oralmente mediante linea telefonica gratuita o altro sistema di messaggistica vocale, o entrambi.

L'Ente ha attivato, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, il seguente canale di segnalazione interna che consente l'invio di segnalazioni in forma sia scritta che orale, e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione:

Nella presente procedura, la gestione del canale di segnalazione interna è stata affidata alla Dott.ssa Monica Busso, tramite linea telefonica recante numero +39 392 8918862 (di seguito "Gestore").

Il canale prescelto prevede l'uso dell'applicazione Whatsapp, che consente una comunicazione crittografata diretta tra segnalante e gestore del canale.

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

È stato a tal fine predisposto un apposito **modulo di segnalazione** (che si allega), che indica una traccia delle informazioni da fornire. L'utilizzo del modulo è comunque facoltativo e le informazioni ivi richieste sono a titolo esemplificativo.

Il segnalante può, pertanto, scegliere di compilare il modulo e di inviarlo tramite Whatsapp, oppure effettuare la segnalazione in forma libera, tramite messaggio o chiamata Whatsapp.

Inoltre, su espressa richiesta del segnalante, è possibile effettuare segnalazioni mediante incontri di persona con il Gestore, in cui si provvederà a registrare detto incontro.

In relazione alla gestione delle segnalazioni interne, come previsto dalla normativa, il Gestore:

- dopo l'inoltro della segnalazione, entro sette giorni dalla sua ricezione, rilascia un avviso di ricevimento al *whistleblower*;
- mantiene le interlocuzioni con il *whistleblower*; chiedendo anche eventuali integrazioni;
- provvede a dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta;
- fornisce il relativo riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello individuato ed autorizzato dall'Ente – ad esempio un superiore gerarchico – la stessa verrà trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notizia al segnalante.

Tutte le segnalazioni ricevute vengono sottoposte ad una verifica preliminare (**primo filtro di ammissibilità**), al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della procedura di *whistleblower*, la sussistenza dei requisiti essenziali, e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

Tra i criteri di inammissibilità, elenchiamo:

- la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- l'accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni (Legal, HR, RSPP, Revisore Legale se nominato) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Conclusa la fase preliminare, viene avviata **l'istruttoria interna** sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne l'effettiva sussistenza.

All'esito dell'istruttoria, verrà fornito apposito riscontro con l'indicazione delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. Tale riscontro si esplicherà in una delle seguenti opzioni:

1. **archiviazione** della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi;
2. avvio di **un'inchiesta interna** ed eventualmente le relative risultanze;

3. comunicazione dei **provvedimenti adottati** per affrontare la questione sollevata;
4. **rinvio ad un'autorità competente** per ulteriori indagini, qualora tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

5. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Gestore della Segnalazione, come da normativa, documenta l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e conserva tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione viene conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, **non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura** di Segnalazione.

I documenti in formato elettronico vengono conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Gestore delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati da quest'ultimo.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave, il cui accesso è consentito solo al Gestore delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

In caso di utilizzo di linea telefonica, la Segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'Ente, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di **crittografia**.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Sono, inoltre, previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa).

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, il Gestore avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione.

Il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D. Lgs. 33/2013.

7. CONDIZIONI DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante vengono garantite dall'Ente solo nel caso in cui ricorrano le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione, *il whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo della normativa;

b) la segnalazione è stata effettuata utilizzando il canale interno di segnalazione.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le tutele si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il segnalante viene successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 D. Lgs. 24/23 sulle limitazioni della responsabilità, le tutele di cui alla normativa sul *whistleblowing* non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Non viene, inoltre, garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D. Lgs. 24/2023, le tutele accordate al Segnalante sono estese:

- al **Facilitatore** (persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai **colleghi di lavoro** del Segnalante, con cui ha un rapporto abituale e corrente;

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI RITORSIONE

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. Resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente paragrafo.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti **misure di protezione** nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- **divieto di ritorsione** in ragione di una Segnalazione;
- **misure di sostegno**, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- **protezione dalle ritorsioni**, che comprende: o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione, o la **previsione di nullità** degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- **limitazioni di responsabilità** in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e sussistessero le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione;
- **limitazioni di responsabilità**, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;
- **sanzioni** (art. 21 D. Lgs. 24/2023).

In particolare, l'art. 21, comma 2, del D. L.gs. 24/2023, dispone che i soggetti del settore privato di cui all'art. 2, co. 1 lett. q), numero 3) del medesimo decreto (ovvero i soggetti con meno di cinquanta lavoratori dipendenti che adottano il "*Modello 231*") adeguino il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e) del D. Lgs. N. 231/2001, integrandolo con le sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili delle violazioni oggetto di segnalazione, di cui all'art. 21, co. 1 del decreto Whistleblowing.

Nello specifico, le suddette sanzioni disciplinari sono inserite ed elencate nel paragrafo 6, rubricato "*il sistema disciplinare*", del Modello di organizzazione e gestione 231 adottato dall'Ente.

L'Ente non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

E.L.F.I. Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa S.Cons.R.L.
Viale Vittorio Veneto, 16/a 20124 MILANO
Tel. 02 2023251 – e-mail elfi@confartigianato-lombardia.it
Codice fiscale - Partita IVA 12218830151

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

a. 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.

9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Procedura, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal Gestore in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone

coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, il Gestore fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente procedura apposita informativa sul trattamento dei dati personali, effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente procedura.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (bacheca aziendale) e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

L'Ente promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

11. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

E.L.F.I. ha approvato la presente Procedura in data 28/03/2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione.