MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

MINI MOG

N° revisione 3 del 01/09/2025

Documento

P-13 - Procedura Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)

Le modifiche inserite nell'indice di revisione, nel documento sono evidenziate in giallo.

N° Revisione	Elaborazione Responsabile	Elaborazione Data	Approvazione Responsabile	Approvazione Data
1	OdV (Rossi Alessandra)	27/11/2023	RMOG (Sappa Serena)	27/11/2023
2	OdV (Rossi Alessandra)	23/01/2025	RMOG (Sappa Serena)	23/01/2025
3	OdV (Rossi Alessandra)	01/09/2025	RMOG (Sappa Serena)	01/09/2025

COPIA CONTROLLATA

Distribuito a:

Datore di lavoro, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Responsabile MOG, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, Componente ODV

Medana & Visca S.r.l.

Sommario

1. Scopo 2
2. Definizioni....2
3. Campo di applicazione 3
3.1 Campo di applicazione soggettivo – Chi può segnalare 3
3.2 Campo di applicazione oggettivo – Cosa si può segnalare 3
4. Segnalazioni 4
4.1 Canali di segnalazione interni 4
4.2 Canali di segnalazione esterno, divulgazione pubblica, Condizioni 4
4.3 Contenuto minimo delle segnalazioni 5
4.4 Segnalazioni anonime 5
4.5 Gestione delle segnalazioni interne 5
4.6 Informazione sulla procedura di segnalazione interna 5
4.7 Utilizzo improprio 6
5. Misure di tutela dei Whistleblower 6
5.1 Soggetti tutelati 6
5.2 Tutela della riservatezza 6
5.3 Sottrazione al diritto di accesso alle segnalazioni....6
5.4 Divulgazione Pubblica....6
5.5 Protezione dalle ritorsioni e misure di sostegno 7
5.6 Inversione dell'onere della prova 7
5.7 Limitazioni della responsabilità 7
6. Trattamento dei dati personali – Informativa Privacy 7
6.1 Responsabile trattamento dati 7
7. Registro segnalazioni Whistleblowing - Conservazione della Documentazione 7
8. Informazione e formazione 8
9. Sanzioni....8
10. Aggiornamento della Procedura 8
11. Revisioni 8

1. Scopo

La presente procedura ha lo scopo di recepire il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (**"Decreto Whistleblowing"**), che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

I riferimenti normativi considerati, oltre al suddetto decreto Whistleblowing, sono in particolare:
-**D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231** (Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche), precisamente l'art. 25-septies d.lgs. n. 231/2001 (reati in materia di sicurezza) e il **D.M. 13 febbraio 2014** (Procedure semplificate), attuati da Medana & Visca S.r.l. nel Modello di organizzazione, gestione e controllo nella versione *pro tempore* vigente.
- **Regolamento (UE) 2016/679** sulla protezione dei dati personali (GDPR) e **D.lgs. 196/2003** (Codice della Privacy)
Sono infine anche state considerate le Linee Guida ANAC.
Per quanto non espressamente previsto dalla Procedura, trova applicazione il **d.lgs. 24/2023** (**"Decreto Whistleblowing"**).

2. Definizioni

Nell'ambito della presente procedura vengono utilizzate le **definizioni** contenute nelle norme e leggi in vigore, che, di seguito, si riportano per agevolare la consultazione del documento:

"CONTESTO LAVORATIVO"

Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui al punto 3.1, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione.

"SEGNALANTE/I" O "WHISTLEBLOWER"

La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Si rimanda all'elenco completo al punto 3.1.

"SEGNALAZIONE"

La comunicazione (scritta od orale) di informazioni circostanziate sulle condotte illecite, presentata tramite i canali di segnalazione predisposti di cui al punto 4 della presente Procedura.

"PERSONA SEGNALATA" O "SEGNALATO":

Persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso.

"FACILITATORE"

Persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione).

"VIOLAZIONI"

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda, o che costituiscono un illecito, che sono stati acquisiti nel proprio contesto lavorativo. Si rimanda anche all'elenco al punto 3.2

3. Campo di applicazione

3.1 Campo di applicazione soggettivo – Chi può segnalare

Le persone segnalanti beneficiano di protezione, a condizione che abbiano avuto fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nel campo di applicazione oggettivo (vd. Punto 3.2).

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo dell'azienda in qualità di:

➢ Lavoratori subordinati, compresi i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
➢ Lavoratori autonomi;
➢ Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
➢ Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
➢ Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

È possibile effettuare una segnalazione:

A) quando il rapporto giuridico di lavoro è in corso;
B) durante il periodo di prova;
C) 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;
D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

3.2 Campo di applicazione oggettivo – Cosa si può segnalare

Per violazioni oggetto di segnalazione si intendono tutti quei comportamenti di cui si sia venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, che ledono l'interesse o l'integrità dell'Azienda e che consistono, a titolo esemplificativo, in:

Azioni, omissioni (commesse o tentate):
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione D.M. 13 febbraio 2014 (Procedure semplificate), ovvero "Mini Mog" che l'Azienda ha adottato, del Codice Etico e/o di altre procedure interne.
- comportamenti che non rispettano le leggi vigenti applicabili all'azienda (nazionali e UE)
- comportamenti che potrebbero nuocere significativamente all'azienda.

La segnalazione può avere, inoltre, ad oggetto:
– Informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
– Le attività illecite non ancora compiute, ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- Fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse.

NON possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, ai sensi dell'art. 1, co. 2, D.lgs. 24/2023 le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4. Segnalazioni

La segnalazione da parte del whistleblower può essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

- Interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- Esterno (ANAC)
- Divulgazione pubblica (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni elencate al punto 4.2.

4.1 Canali di segnalazione interni

L'azienda ha attivato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, i seguenti canali di segnalazione interna che consentono la trasmissione di segnalazioni in forma scritta e/o verbale.
Essi garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata e/o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

Forma scritta (Posta raccomandata)	**Forma verbale**
Usando il modulo apposito (vd. Allegato 1) * inviandolo per posta raccomandata: OdV Medana & Visca Dott.ssa Alessandra Rossi c/o ALMA SERVIZI s.a.s. Via Colonnetti 8 13814 POLLONE (BI) Con indicazione all'esterno: "RISERVATA – SEGNALAZIONE WB"	Dichiarazione verbale rilasciata mediante un incontro diretto, da concordarsi previo appuntamento con la Responsabile della Gestione segnalazioni (Organismo di Vigilanza, dott.ssa Alessandra Rossi): - e-mail: odv@alma-sas.com - cellulare: 333.89.17.335 Oppure con messaggio vocale su whattsapp: - cellulare: 333.89.17.335 Le dichiarazioni saranno documentate tramite verbale, che può essere, previo consenso del segnalante, verificato, rettificato e confermato con la sottoscrizione del segnalante stesso.

* È necessario che la segnalazione scritta venga inserita in **TRE** buste chiuse:
- la **PRIMA** con il modulo recante i dati identificativi del segnalante (o la dichiarazione di segnalazione anonima, indicando un indirizzo, ovvero un recapito mobile, onde gestire la segnalazione);
- la **SECONDA** con il modulo recante la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
Entrambe dovranno poi essere inserite in una **TERZA** busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura:
"RISERVATA - SEGNALAZIONE WB".

4.2 Canali di segnalazione esterno, divulgazione pubblica, Condizioni

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna, anche se obbligatorio, o non è attivato o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
b) La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito;
c) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe un seguito efficace, oppure che la segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
d) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

I segnalanti possono effettuare una divulgazione pubblica se:

a) Né la segnalazione interna, né la segnalazione esterna ad ANAC hanno avuto un seguito entro i termini stabiliti;
b) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere, ragionevolmente, quindi sulla base di circostanze concrete e non di semplici illazioni, che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.
c) La persona ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.
Per ulteriori indicazioni si rimanda alle Linee Guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

4.3 Contenuto minimo delle segnalazioni

Affinché la segnalazione possa essere utilmente presa in considerazione deve essere resa con sufficiente dovizia di particolari, tale da avere un contenuto preciso, circostanziato e verificabile.

La segnalazione deve includere i seguenti contenuti minimi:

-Nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (a meno che si tratti di segnalazione anonima);
-Data, luogo e modalità in cui è accaduto il fatto;
-Nome e cognome della persona segnalata;
-Eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
-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.

4.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e verranno trattate allo stesso modo di segnalazioni ordinarie. L'azienda si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, soltanto se queste contengono elementi precisi e specifici, nonché prove di supporto che rendano possibile dare seguito alla segnalazione.
Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il d. lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive. L'azienda è tenuta quindi a registrare le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni e a conservare la relativa documentazione

4.5 Gestione delle segnalazioni interne

La gestione dei canali interni di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, dott.ssa Alessandra Rossi, con nomina di "Responsabile della Gestione delle Segnalazioni", nominata dal Datore di Lavoro e dotata di adeguate competenze, professionalità e formazione.

Nello specifico deve:
a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione e informativa privacy entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, eventualmente richiedendo il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel rispetto dei requisiti di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura;
d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

4.6 Informazione sulla procedura di segnalazione interna

L'azienda mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui al punto 3.1. della presente Procedura e in una sezione dedicata del proprio sito internet.

L'accesso al canale di segnalazione interna può avvenire solo da parte della Responsabile della Gestione delle Segnalazioni (come individuata al precedente punto 4.5).

4.7 Utilizzo improprio

L'utilizzo improprio, quindi non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o azioni legali. Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante a eventuali sanzioni.

5. Misure di tutela dei Whistleblower

5.1 Soggetti tutelati

Le misure di protezione si applicano - nei limiti di quanto previsto del d.lgs. 24/2023 - ai seguenti soggetti:

a) Al **segnalante**;
b) Ai **facilitatori**;
c) Alle **persone del medesimo contesto lavorativo** del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
d) Ai **colleghi di lavoro** del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
e) Agli **enti di proprietà del segnalante** o per i quali egli lavora nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Restano ferme le ulteriori previsioni per i casi di segnalazione esterna, denuncia e divulgazione pubblica.

Le tutele di cui alla presente Procedura **non operano** nei confronti del **segnalante che violi la legge** al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

5.2 Tutela della riservatezza

L'identità del whistleblower e ogni altro tipo di informazione che possa far risalire alla sua identità, senza il consenso espresso dallo stesso, non può essere rivelata a persona diversa da quelle autorizzate. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni forma di responsabilità prevista dalla legge. Pertanto, i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

5.3 Sottrazione al diritto di accesso alle segnalazioni

Ai fini di tutelare la riservatezza del whistleblower, la segnalazione e i documenti inerenti ad essa sono sottratti al diritto di accesso agli atti amministrativi, nonché all'accesso civico generalizzato (rispettivamente previsti dagli artt. 22 e seguenti della L. n.241/1991 e art. 5 del D.lgs. n.33/2013). L'Azienda dovrà applicare il criterio del congruo bilanciamento dei contrapposti interessi e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione.

5.4 Divulgazione Pubblica

La massima tutela e riservatezza al segnalante è garantita anche laddove effettui una divulgazione pubblica. Per "divulgazione pubblica" si intende l'atto di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni attraverso mezzi di diffusione di massa, social media, in grado di raggiungere un numero elevato di persone (si rimanda alle condizioni elencate al punto 4.2)

5.5 Protezione dalle ritorsioni e misure di sostegno

Per "ritorsione" la norma sul Whistleblowing intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca, o può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, previsti dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie (riportate di seguito a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo): il licenziamento, trasferimento o più genericamente qualunque misura organizzativa che implichi un peggioramento delle condizioni lavorative.

Il segnalante che ritiene di aver subito discriminazioni o ritorsioni, oppure i sindacati, ne danno comunicazione tempestiva all'ANAC. Se l'ANAC, una volta effettuati i controlli del caso, dovesse accertare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive, avrà il dovere di provvedere all'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti di colui che ha posto in essere tali condotte.

È inoltre istituito presso l'ANAC ed è pubblicato sul sito, l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni.

5.6 Inversione dell'onere della prova

Nei procedimenti giudiziari o amministrativi relativi a comportamenti ritorsivi, si presume che gli stessi siano posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare l'estraneità alla segnalazione incombe su colui che li ha attuati.

5.7 Limitazioni della responsabilità

NON è punibile chi riveli o diffonda informazioni su violazioni:
Coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata quando vi è fondato motivo che tali rivelazioni siano necessarie per svelare la violazione e la rivelazione sia effettuata nelle modalità richieste.

6. Trattamento dei dati personali - Informativa Privacy

L'azienda, ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR 2016/679):
- Gestisce il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni in qualità di titolare del trattamento dati e ha incaricato la Responsabile della Gestione delle Segnalazioni interne del trattamento dei dati relativi alle segnalazioni.
- Fornisce le informazioni necessarie sulla tutela privacy e gestione dati al segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13-14 GDPR.

L'Azienda gestisce solo i dati che risultano utili e finalizzati al trattamento della segnalazione, evitando di raccogliere quelli superflui e, nel caso eventuale, provvedendo alla loro cancellazione immediata.

6.1 Responsabile trattamento dati

Per la presente procedura, la responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi della normativa GDPR, è l'Organismo di Vigilanza, dott.ssa Alessandra Rossi, appositamente incaricata dal titolare del trattamento. Ogni operazione di trattamento dati personali è svolta dalla Responsabile del trattamento o da persone autorizzate nel rispetto degli obblighi di riservatezza, in conformità alle misure di sicurezza previste dalla normativa vigente.

7. Registro segnalazioni Whistleblowing - Conservazione della Documentazione

Ai fini del trattamento dati, l'azienda conserva e censisce le segnalazioni ricevute all'interno del registro del trattamento dati Whistleblowing detenuto dalla Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, che provvede ad alimentarlo e tenerlo aggiornato tempestivamente, ogni qual volta pervengano delle segnalazioni o aggiornamenti.

Tutte le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate esclusivamente per il tempo necessario al trattamento e gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti i soggetti elencati al punto 3.1, così come rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

9. Sanzioni

È oggetto di sanzioni pecuniarie (da 10'000 a 50'000 Euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

Compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle persone collegate in relazione alle segnalazioni;
Ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della segnalazione;
Violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
Mancata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello organizzativo adottato dall'Azienda.

10. Aggiornamento della Procedura

La presente procedura verrà esaminata ed eventualmente aggiornata nel corso del riesame della direzione o qualora se ne verifichi la necessità.
La presente procedura è distribuita alle figure interessate in formato cartaceo o tramite posta elettronica.
In data 01.09.2025 la Procedura è stata aggiornata con il recapito corretto dell'OdV/Responsabile della gestione delle segnalazioni.

11. Revisioni

Rev.2 (25/01/2025) – Variato il recapito per la comunicazione all'OdV responsabile
Rev.3 (01/09/2025) – Variato il recapito per la comunicazione all'OdV responsabile

ALLEGATO 1 – MODULO PER LA SEGNALAZIONE

MODULO DI SEGNALAZIONE – PARTE 1 – DATI DEL SEGNALANTE

TIPO SEGNALAZIONE	*Crociare la casella corrispondente:* RISERVATA (indicazione dei dati personali, ma con garanzia di riservatezza) ANONIMA
DATI IDENTIFICATIVI SEGNALANTE	
Nome e cognome	
Telefono	
E-mail	

N.B. Allegare, oltre al presente modulo, la Parte 2 e l'eventuale documentazione a corredo.

Con l'invio della presente segnalazione l'utente acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo e dichiara di aver letto e compreso l'Informativa Privacy allegata.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000

Data e luogo

Firma del Segnalante

MODULO DI SEGNALAZIONE – PARTE 2
Segnalazione di violazioni

*Questo modello, riguardante la descrizione del fatto illecito, deve essere compilato ed inserito in una busta chiusa. Detta busta chiusa andrà inserita in un'altra busta di dimensioni maggiori (anch'essa poi da sigillare, che rechi all'esterno la dicitura **"RISERVATA - SEGNALAZIONE WB",** nella quale è aggiunta l'ulteriore busta chiusa sigillata e di minori dimensioni, nella quale è inserito il modello "PARTE I – DATI DEL SEGNALANTE" in modo che venga garantita la separazione delle due informazioni (dati del segnalante e contenuto della segnalazione).*

Data/Periodo evento	
Luogo/Reparto evento	
Soggetto che ha commesso il comportamento ritenuto illecito *(possono essere inseriti più nomi)*	
Eventuali altri soggetti coinvolti	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto	
Indicazione dei documenti che posso confermare la fondatezza dei fatti segnalati	
Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza del fatto	
DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO E/O DEI FATTI:	

INFORMATIVA PRIVACY AI SENSI DELL'ART. 13 e 14 Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)
SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALANO ILLECITI ("WHISTLEBLOWING")
Edizione gennaio 2025

In osservanza al Regolamento GDPR e successive variazioni, Le forniamo le dovute informazioni relative al trattamento dei dati personali da Lei forniti nell'ambito della segnalazione di presunte condotte illecite (D. Lgs. 24/2023), comprese le segnalazioni di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda (D.lgs. 231/2001).

1. Titolare e responsabile del trattamento
Titolare del trattamento è Medana & Visca S.r.l., con sede in Regione Girussola, n.51 – 13011 Borgosesia (VC) (in seguito "titolare"). Il titolare ha nominato responsabile del trattamento la responsabile della gestione delle segnalazioni interne, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), dott.ssa Alessandra Rossi, (in seguito "responsabile"), contattabile per tutte le questioni inerenti al trattamento dei dati personali ed all'esercizio dei diritti in merito alla procedura Whistleblowing a mezzo e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@alma-sas.com o a mezzo di posta ordinaria, all'indirizzo: OdV di Medana&Visca , dott.ssa Alessandra Rossi, c/o Alma Servizi s.a.s, Via Colonnetti 8, 13814 Pollone (BI).
2. Finalità e base giuridica del trattamento
2.1. Il trattamento dei dati è necessario per adempiere agli obblighi di legge, ovvero per ricevere e gestire le segnalazioni riferite a presunte violazioni delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ruolo o rapporto di lavoro, per procedere alla verifica della fondatezza del fatto segnalato, così come all'adozione dei provvedimenti conseguenti.
2.2 La base giuridica del trattamento risiede, rispetto alla segnalazione da Lei fatta, nel legittimo interesse del titolare del trattamento e nell'adempimento degli obblighi di legge. (D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 24/2023).
3. Tipologia e origine dei dati trattati
3.1 Potranno essere oggetto di trattamento le seguenti tipologie di dati personali: dati identificati di contatto del segnalante, delle persone coinvolte nella segnalazione, dati relativi alle violazioni segnalate o ad altri soggetti terzi, che il segnalante decide di condividere per meglio descrivere la sospetta violazione.
3.2 I dati personali sono quelli forniti dal segnalante nella segnalazione e/o in atti e documenti a questa allegati. I dati possono riferirsi al soggetto segnalante, a persone indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a quelle a vario titolo coinvolte o menzionate nella segnalazione.
4. Destinatari dei dati personali
4.1 I dati raccolti in relazione alla finalità indicata verranno trattati unicamente dall'OdV in qualità di Responsabile del trattamento (dott.ssa Alessandra Rossi), in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla procedura di gestione delle segnalazioni adottata dall'Azienda. Essi potranno essere comunicati, solo nei casi espressamente previsti dal D. Lgs. 24/2023, a:
- posizioni organizzative incaricate di svolgere accertamenti sulla segnalazione, nei casi in cui la loro conoscenza sia indispensabile per la comprensione dei fatti segnalati. Ciò può avvenire soltanto previo consenso del segnalante stesso.
- a soggetti a cui la facoltà di accedere ai dati sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa comunitaria. Tali soggetti sono vincolati da un dovere di riservatezza e da specifiche istruzioni.
4.2 In ogni caso, i Suoi dati personali non saranno oggetto di diffusione.
5. Modalità del trattamento
5.1 Il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali e informatici, con logiche strettamente collegate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.
5.2 Il titolare e la responsabile si impegnano a trattare in modo lecito, corretto e trasparente, solamente i dati necessari al raggiungimento delle finalità indicate.
5.3 Le segnalazioni effettuate oralmente nel corso di un incontro richiesto dal Segnalante saranno documentate, previo consenso di quest'ultimo, o mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, o mediante verbalizzazione.
6. Durata del trattamento e periodo di conservazione
6.1. I dati personali potranno essere trattati per un periodo di tempo limitato al raggiungimento delle finalità per cui sono raccolti.
6.2. Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
6.3. È fatto salvo un ulteriore periodo di conservazione imposto dalla legge o necessario alla tutela di un diritto.
7. Diritti degli interessati
6.1. L'interessato potrà esercitare i diritti previsti dalla normativa (artt. da 15 a 22 GDPR) rivolgendosi al titolare o alla responsabile.
6.2. L'interessato potrà esercitare il diritto di reclamo previsto dall'art. 77 GDPR.
6.3. Secondo quanto previsto dall'art. 2-undecies del D. Lgs. 196/2003, tali diritti non possono essere esercitati dagli interessati qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.
8. Contatti
Titolare del trattamento è Medana & Visca S.r.l., con sede in Regione Girussola, n.51 – 13011 Borgosesia (VC).
La responsabile della protezione dei dati in materia di Whistleblowing, a cui potrà rivolgersi per tutte le questioni inerenti al trattamento dei dati personali e all'esercizio dei diritti in merito alla procedura Whistleblowing, è reperibile al seguente recapito: OdV di Medana&Visca, dott.ssa Alessandra Rossi, c/o Alma Servizi s.a.s., Via per Colonnetti 8, 13814 Pollone (BI); odv@alma-sas.com

Data ultimo aggiornamento: 01/09/2025