

INFORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE/2016/679 (di seguito, per brevità, "Regolamento") Nuova Cerform S.r.l. a socio unico (di seguito, per brevità, "Nuova Cerform"), nella sua qualità di Titolare del trattamento, La informa che i Suoi dati saranno trattati con le modalità e per le finalità seguenti.

Natura dei dati personali

I trattamenti riguarderanno dati personali e saranno limitati a quelli strettamente pertinenti e funzionali alle finalità perseguite.

I dati personali oggetto di trattamento rientrano nelle seguenti categorie:

- a) dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del segnalante (nel caso di segnalazioni non anonime) nonché di eventuali persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e facilitatori, come definiti dalla procedura whistleblowing (di seguito "interessati"), quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail);
- b) categorie particolari di dati di cui all'art. 9) del GDPR, qualora inserite nella segnalazione.

Finalità del trattamento

Il trattamento avente ad oggetto i dati forniti dal segnalante al fine di rappresentare le presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con il Titolare del trattamento, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con il medesimo, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione ed eventualmente l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Base giuridica del trattamento

La base giuridica del trattamento è l'obbligo di legge (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR e D. Lgs. n. 24/2023).

Modalità del trattamento

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati informatici e telematici con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da assicurarne la sicurezza e la riservatezza.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce, in ogni fase, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

Dati richiesti e conseguenze del mancato conferimento

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

Destinatari dei dati

Per il perseguimento delle finalità suddette, i dati personali forniti sono resi accessibili solo a coloro i quali, all'interno di Nuova Cerform, sono competenti a ricevere o a dare seguito alle attività di analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti. Tali soggetti sono opportunamente istruiti in merito alla procedura e, più in generale, in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali. I dati possono essere trattati, inoltre, da consulenti esterni e terze parti con funzioni tecniche, che agiscono in qualità di Responsabili del trattamento e hanno sottoscritto un apposito contratto che disciplina puntualmente i trattamenti loro affidati e gli obblighi in materia di protezione dei dati e sicurezza del trattamento ai sensi dell'art. 28, comma 3 del Regolamento.

Infine, i dati personali potranno essere trasmessi anche ad altri soggetti autonomi titolari del trattamento, in base a norme di legge o di regolamento (es. Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria).

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni solo previo consenso espresso della persona segnalante conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

Diritti degli interessati

L'interessato, nelle persone del segnalante o del facilitatore, ha diritto di accedere in ogni momento ai dati che lo riguardano e di esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 al 22 del GDPR, per quanto applicabili (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto di ottenerne la cancellazione o cd. diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali o quello di opposizione al trattamento), inviando una e-mail all'indirizzo: cerform@cerform.it. Inoltre, l'interessato ha diritto di proporre un reclamo al [Garante della protezione dei dati personali](#).

I suddetti diritti non sono esercitabili dalla persona coinvolta o dalla persona menzionata nella segnalazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, ai sensi dell'art. 2-*undecies* del Codice Privacy in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Durata del trattamento e periodo di conservazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, salvo eventuali ulteriori procedimenti conseguenti dalla segnalazione stessa.

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

Titolare del trattamento

Il Titolare dei trattamenti oggetto della presente informativa è Nuova Cerform S.r.l. a socio unico con sede legale in Fiorano Modenese (MO), Via della Stazione n. 41, cap. 41042, mail cerform@cerform.it.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA E SCOPO

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D. Lgs. n. 24/2023** (di seguito anche "**Decreto Whistleblowing**") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (cd. whistleblower).

Per "**whistleblowing**" si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Con il presente documento Nuova Cerform Srl si dota di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti compliance alla normativa comunitaria e nazionale, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (cd. "**Procedura Whistleblowing**") Nuova Cerform Srl intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

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



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

2. RIFERIMENTI DI CONTESTO

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR)
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*
- D. Lgs. 231/2001, *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*
- se in possesso, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda Nuova Cerform Srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- se in possesso, codice etico o di comportamento.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

3. DEFINIZIONI

- **"Destinatari"**: personale dipendente dell'azienda Nuova Cerform Srl assunto a tempo indeterminato o determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento
- **"Divulgazione Pubblica"**: rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
- **"Facilitatore"**: persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata
- **"Modello 231"**: modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001
- **"Organismo di Vigilanza (OdV)"**: Organismo di Vigilanza, se presente, nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
- **"Segnalante"**: persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazione su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
- **"Segnalato"**: persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicitaria
- **"Segnalazione"**: comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di accordi concreti, potrebbero essere commesse in Nuova Cerform Srl nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
- **"Segnalazioni Anonime"**: Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore
- **"Segnalazione Esterna"**: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di Nuova Cerform Srl
- **"Segnalazione in malafede"**: qualsiasi comunicazione ricevuta da Nuova Cerform Srl che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

- **“Segnalazione interna”**: comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentate tramite il canale di segnalazione interna
- **“Segnalazione non rilevante”**: qualsiasi comunicazione ricevuta da Nuova Cerform Srl , avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate azioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche
- **“Violazioni”** comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Nuova Cerform Srl.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a), comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al **Modello 231**, al codice di comportamento/etico aziendale, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
- violazioni del **Diritto dell'Unione Europea** (illeciti su appalti pubblici – servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo – sicurezza e conformità dei prodotti – sicurezza dei trasporti – tutela dell'ambiente – radioprotezione e sicurezza nucleare – sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali – salute pubblica – protezione dei consumatori – tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi)

Eventuali segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi ineseguibili e, pertanto, saranno archiviate.

In particolare, non sono rilevanti le segnalazioni:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

5. SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE O IN MALA FEDE

5.1. SEGNALAZIONE IN BUONA FEDE

Il Segnalante è invitato ad effettuare segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una segnalazione, il segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la segnalazione.

5.2. SEGNALAZIONE IN MALA FEDE

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

In tal caso, la società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l’adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

6.1. SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la società ha predisposto canali interni di segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La segnalazione è trasmessa tramite:

- tramite casella di posta elettronica/posta elettronica certificata:
gozzing@pec.it
- tramite colloquio con il: **Dott. Gozzi Costantino**
- tramite raccomandata inviata a: **Studio Gozzi Costantino -Viale Kennedy 20/O-Viadana(MN)**

Su richiesta per iscritto del Segnalante, può essere fissato un incontro diretto con il proprio responsabile o con il responsabile risorse umane, se presente all'interno della società.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al soggetto preposto a ricevere la segnalazione.

Gli organi al quale sono trasmesse le segnalazioni devono garantire la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, devono mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Tali informazioni devono essere espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili nei luoghi di lavoro. Se dotati di un proprio sito internet pubblicano le informazioni relative al whistleblowing anche in una sezione dedicata del sito.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

6.2. SEGNALAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante può presentare la propria segnalazione all'**ANAC**, tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta autorità, se:

- a) ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito
- b) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare rischio di ritorsione
- c) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Il segnalante può procedere tramite divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito

6.3. SEGNALAZIONE ANONIMA

Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, purchè adeguatamente circostanziate e dettagliate.

Le segnalazioni anonime limitano la possibilità per la società di investigare efficacemente in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

Nuova Cerform Srl considera, 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.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al segnalante, laddove individuato.

Il segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo.

Cosa indicare nella segnalazione:

- ✓ chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- ✓ ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la violazione
- ✓ natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della segnalazione
- ✓ circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della segnalazione
- ✓ ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della segnalazione

E' necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

8. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE E VERIFICA PRELIMINARE

La persona o l'organo aziendale ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, una volta ricevuta, deve svolgere le seguenti attività:

- a) rilasciare alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione
- b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario integrazioni
- c) dare diligente seguito alla segnalazione ricevuta se la segnalazione è rilevante e se ci sono elementi sufficienti per approfondimenti, dando avvio alla fase di accertamento
- d) in caso di segnalazione mancante di elementi sufficienti per approfondimenti, fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione

8.2. ACCERTAMENTO

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla segnalazione che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

La persona o l'organo aziendale ai quali è affidato l'accertamento può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni interne della società Nuova Cerform Srl di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della segnalazione.

La funzione/organo incaricato dell'accertamento ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale.

Ogni persona coinvolta nell'indagine è informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del segnalante, ne è data immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del segnalante. E la segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della segnalazione,



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni di tutela a società, anche in sede giudiziaria.

8.3. ARCHIVIAZIONE

La decisione in merito all'archiviazione della segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito
- è stata effettuata in mala fede
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza

8.4. TEMPI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

- **invio al segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione:**
 - entro **7 giorni** dal ricevimento della segnalazione
- **riscontro della segnalazione:**
 - entro **3 mesi** (prorogabili fino a **6 mesi** in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data di avviso di ricevimento
 - in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro **3 mesi** (prorogabili fino a **6 mesi** in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione
- **riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto:**
 - entro e non oltre **7 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di un incontro diretto
- **fissazione del giorno dell'incontro diretto:**
 - entro **10 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di un incontro diretto
 - in casi di comprovata urgenza, entro **5 giorni** dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

8.5. CONSERVAZIONE

Il soggetto preposto o l'organo aziendale a cui è affidata la gestione della segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

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

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dalla funzione/dall'organo deputato alla gestione delle segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/organo deputato alla gestione delle segnalazioni o 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.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

9. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al segnalante possono essere garantite dalla società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla procedura.

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

Le tutele accordate al segnalante sono estese anche:

- al facilitatore
- 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 hanno un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

9.1. RISERVATEZZA

La società 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 è 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.

9.2. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE

La società 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.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

Alla luce dell'art. 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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti
- retrocessione di grado o mancata promozione
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- note di demerito o referenze negative
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- 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
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi
- 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
- conclusione anticipata e annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- annullamento di una licenza o di un permesso
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

10. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

11.SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del segnalato, se le segnalazioni risultano fondate
- nei confronti del segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede
- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le segnalazioni

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della segnalazione.



PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del 12.12.2023

12. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Policy, 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 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 dalla Società 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, la società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente policy apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

La società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personale i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quadecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la società, in linea con quanto previsto dall'art. 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

13.AGGIORNAMENTO

La società si impegna a riesaminare su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa nazionale e comunitaria di riferimento.



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

14. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura e il modulo di segnalazione vengono diffusi tramite caricamento sul sito internet aziendale, esposizione nelle bacheche aziendali e ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La società 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.

Il Legale Rappresentante
Nuova Cerform Srl
Dott. Francesco Raimondi



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

15. MODULO DI SEGNALAZIONE

MODULO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	
<i>Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritenga possa essere utile a corroborare la segnalazione; qualora la segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata direttamente.</i>	
DATI DEL SEGNALANTE	
nome e cognome*	
struttura di appartenenza e qualifica*	
canali di contatto prescelti (posta elettronica/pec/numero di telefono/incontro diretto, ...)	
il segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
specificare la natura dell'interesse privato collegato alla segnalazione	
il segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
ILLECITO SEGNALATO	
periodo/data in cui il fatto di è verificato	
area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto	
soggetti interni coinvolti	
soggetti esterni coinvolti	
descrizione del fatto oggetto di segnalazione	



**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING-Rev 01 del
12.12.2023**

altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione interni	
altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione esterni	
altri soggetti ai quali è stata inoltrata la segnalazione del fatto	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
se si, quali?	
(*) dati non obbligatori	

Data

Firma del Segnalante
