MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE ECONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche eintegrazioni

SAITER S.r.l. a S.U.

PARTE GENERALE
ALL. G
WHISTLEBLOWING

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 Febbraio 2026

Firme			F.to	F.to	F.to:
01	19/02/2026	Prima emissione	Studio Mascitelli	D.Pracchia	CDA
REV.	DATA	DESCRIZIONE	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO

1. Sommario

1. FONTE NORMATIVA E SCOPO 2
2. DEFINIZIONI 3
3. DESTINATARI 5
4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 5
5. LE MODALITÀ OPERATIVE: CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA ED ESTERNA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 6
   - 5.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 7
   - 5.2 GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 7
   - 5.3 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 8
   - 5.4 SEGNALAZIONE ESTERNA 8
6. RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 9
7. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE 9
8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 10
9. DATA PROTECTION 10
10. SANZIONI 11
11. ALLEGATO A: MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O VIOLAZIONI DEL MODELLO DI CUI AL D.LGS. 231/01 11
12. ALLEGATO B: INFORMATIVA PRIVACY 12

1. Fonte normativa e scopo

Il presente protocollo viene adottato da Saiter Srl a S.U. e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società con contestuale protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione

europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

La procedura recepisce quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") di "*attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

Il sistema di segnalazione qui normato rappresenta la necessaria implementazione ai fini del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Scopo del presente regolamento è quindi anche quello di inculcare "una "coscienza etica e sociale" sul luogo di lavoro, che incoraggi il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative

La procedura mira, inoltre, a rimuovere i possibili fattori che possono disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali dubbi e incertezze circa:

- la procedura da rispettare;
- i timori di ritorsioni o discriminazioni da parte dei vertici aziendali o comunque dei superiori gerarchici, etc.
- l'eventuale rivelazione di segreti di ufficio, professionali, scientifici o industriali.

In tale prospettiva, il proposito perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

La presente Procedura, pertanto, è stata predisposta per regolamentare la gestione della segnalazione di irregolarità, a partire dal momento in cui il segnalante si determini all'inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023.

2. Definizioni

"ANAC"	l'Autorità Nazionale Anticorruzione

"Codice Privacy"	il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
"Decreto 231"	il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche edintegrazioni
"Decreto Whistleblowing"	il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24
"Destinatario"	indica un soggetto individuato dalla Società, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite (per la società è l'ODV)
"Direttiva"	la Direttiva (UE) 2019/1937
"GDPR"	il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
"Modello 231"	il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società
"Organismo di Vigilanza o"OdV"	l'organismo di vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231
"Procedura" o "Procedura Whistleblowing"	la presente procedura approvata dall'organo amministrativo
"Segnalante/I"	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi della normativa di cui al D.Lgs 24/2023 e, in generale, della presente Procedura, tra i quali: dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed *ex* dipendenti.
"Segnalazione Whistleblowing" o "Segnalazione"	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura
"Segnalazione Whistleblowing Anonima" o "Segnalazione Anonima"	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante
"Persona Coinvolta"	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata

"Soggetti Collegati"	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: *(i)* i facilitatori; *(ii)* persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; *(iii)* colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; *(iv)* enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
"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).

3. Destinatari

La presente Procedura è destinata a tutte le attività gestite dalla Società e si applica (art. 3, D.Lgs. 24/2023):

- ai lavoratori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale);
- ai soci della società;
- ai lavoratori autonomi e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c., nonché ai titolari di rapporti di collaborazione, ex art. 2 D.lgs. 81/2015;
- ai lavoratori autonomi che forniscono beni o servizi (opere);
- ai liberi professionisti e ai consulenti;
- ai volontari e ai tirocinanti, anche non retribuiti;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se svolgano tali funzioni in via di mero fatto.

4. L'oggetto delle segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei

trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. Le modalità operative: Canali di segnalazione interna ed esterna e gestione delle segnalazioni

L'art.4 del Decreto prevede, in particolare e per quello che qui interessa:

- che l'ente, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivi "propri canali di segnalazione che garantiscano anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".
- che "la gestione del canale di segnalazione sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la sua gestione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato";
- che le "segnalazioni siano effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, quest'ultime attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole"

Saiter Srl a S.U. ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231. Nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha attivato e gestisce il canale (indirizzo mail) dedicato alle segnalazioni relative alle violazioni del Modello.

Tale canale, già attivo, è gestito esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza, senza possibilità di controllo, in nessun caso, da parte della Società; ciò garantisce il rispetto di tutti i requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 quale principale canale di segnalazione, cui se ne aggiungono altri di seguito indicati ma sempre affidati all'ODV.

5.1 Contenuto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione. In particolare, la Segnalazione deve contenere, quantomeno:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (si vd. infra);
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie, cioè alle segnalazioni informali o comunque effettuate al di fuori del sistema whistleblowing (e dunque, in quanto tali, tutelate dai soli principi generali dell'ordinamento giuslavoristico e non dalla particolare disciplina di cui al D.Lgs. 24/2023).

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

5.2 Gestione dei canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna è così affidata all'OdV di Saiter Srl, il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e che provvederà alle seguenti attività:

- entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, sarà rilasciato apposito avviso di ricevimento;
- il riscontro finale dovrà avvenire entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento sopra indicata, fermo restando l'obbligo di mantenere le interlocuzioni con il segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni.

5.3 I canali di segnalazione interna

Il whistleblower potrà far pervenire la propria segnalazione:

1. tramite mail all'indirizzo istituito e gestito dall'Organismo di Vigilanza: **odvsaitersrl@gmail.com**;
2. redigendo una segnalazione scritta, da far pervenire in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA"/"PERSONALE" tramite posta o a mano: OdV Saiter Srl srl C/O sede legale della medesima società, indicando un indirizzo, ovvero un recapito mobile, onde gestire la segnalazione o direttamente allo studio legale Mascitelli, Piazza della Repubblica 24 (57122) Livorno.
3. oralmente, contattando il numero 0586.880649, chiedendo un appuntamento telefonico con l'Organismo di Vigilanza di Saiter Srl.

5.4 Segnalazione esterna

Il canale di segnalazione esterna è affidata all'ANAC che, con l'entrata in vigore del decreto legislativo in oggetto, potrà ricevere e dovrà gestire anche le segnalazioni esterne provenienti da soggetti appartenenti al settore privato. Segnalazioni, queste, che, ai sensi dell'art. 6, potranno essere effettuate al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- in mancanza di previsione o attivazione del canale di segnalazione interno nel contesto lavorativo di appartenenza, ovvero qualora lo stesso non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4;
- nell'ipotesi in cui la segnalazione sul canale interno sia rimasta senza seguito;
- nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, la stessa rimarrebbe senza seguito, ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- nell'ipotesi in cui il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne, per le quali vi è analoga garanzia di riservatezza, sono presentate in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica, ovvero oralmente, attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o incontro con il personale addetto (art. 7, comma 2).

Sarà onere per l'ANAC di comunicare al soggetto segnalante l'esito finale della procedura, che può consistere anche nell'archiviazione della segnalazione, in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa, ovvero nella trasmissione della stessa alle autorità competenti.

6. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità del segnalante, accertata anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i reati commessi con la denuncia ovvero sia accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La tutela della riservatezza è estesa anche a tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie assicurate al segnalante.

Qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile alla difesa del soggetto a cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione potrà essere utilizzata e il procedimento disciplinare potrà svolgersi solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua stessa identità. A tal fine spetta al Responsabile del procedimento disciplinare valutare se ricorrano i presupposti in ordine alla indispensabilità, per l'esercizio della difesa da parte del soggetto a cui è stato contestato l'addebito disciplinare, della conoscenza dell'identità del segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell'informativa sul trattamento dei dati personali allegata alla procedura Whistleblowing del Modello 231 *sub* B, viene descritta la modalità di trattamento dei dati inerenti alla segnalazione.

7. Misure di Protezione del segnalante

Il Decreto assicura al segnalante la protezione dalle ritorsioni, misure di sostegno e la limitazione della responsabilità. Il dipendente che segnali in base alla presente Procedura condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere per tale ragione sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Si richiamano al riguardo le fattispecie di cui all'art. 17, comma 4, del Decreto.

L'adozione di misure ritenute ritorsive è comunicata dall'interessato, o dalle Organizzazioni sindacali, all'ANAC. Spetta alla Società dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Tale inversione dell'onere della prova non opera per le persone diverse dal segnalante (ad esempio facilitatori, colleghi, etc.).

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto Whistleblowing non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata conformemente alla disciplina del Decreto.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno. Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 del Decreto sono nulli e l'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata.

8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

9. Data Protection

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy e secondo l'informativa resa agli interessati trascritta in allegato alla presente procedura **(Allegato B)**

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. In particolare, viene resa l'informativa privacy di cui **all'allegato B)** della presente procedura.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-*undecies* del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli

organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

10. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto *Whistleblowing*;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231.
È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: *(i)* anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero *(ii)* la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (Ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, nel caso *sub (ii)* è prevista anche l'applicazione di sanzioni pecuniarie da 500 a 2.500 euro da parte dell'ANAC

11. Allegato A: modulo per la segnalazione di condotte illecite o violazioni del Modello di cui al D.lgs. 231/01

Parte I - Dati del Segnalante	
Nome del Segnalante:	
Cognome del Segnalante:	
Codice fiscale:	
Qualifica attuale:	
Funzione Organizzativa attuale:	
Qualifica all'epoca del fatto segnalato:	

Funzione Organizzativa all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	

Parte II - Dati e informazioni della condotta illecita o violativa del Modello 231/01	
Sede in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti terzicoinvolti o a conoscenza del fatti (Nome, Cognome, qualifica, recapiti):	

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Area / Funzione organizzativa a cui può essere riferito il fatto:	
Esistenza di eventuali denunce del fatto (ove note) alla pubblica Autorità:	
"Altro", specificare	

12. Allegato B: informativa privacy

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE SEGNALAZIONI ILLECITI

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Saiter Srl a S.U. Agenzia Formativa Confcommercio Siena
Strada di Cerchiaia 26
53100 Siena
e-mail: formazione@confcommercio.siena.it
pec: saiter@pec.confcommercio.siena.it / formazione@pec.confcommercio.siena.it

FINALITA' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

Il trattamento è finalizzato alla ricezione, analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti, ed in particolare all'accertamento dei fatti segnalati e all'adozione di eventuali provvedimenti. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera f) del Regolamento Europeo n. 679/2016 (di seguito anche "Regolamento"), tutti i dati personali raccolti nell'ambito del presente trattamento sono strettamente funzionali e necessari per il perseguimento di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, oltre che per eventuali esigenze di controllo interno, di monitoraggio dei rischi aziendali, di difesa di un diritto in sede giudiziaria o per ulteriori legittimi interessi del Titolare.

I dati di contatto eventualmente forniti dalla persona segnalante saranno utilizzati nel caso in cui dovesse rendersi necessario un contatto diretto con la stessa e per aggiornamenti rispetto allo stato della segnalazione.

I dati sono forniti volontariamente dall' Interessato/Segnalante, nel caso non in cui non scelga la modalità in forma anonima, al Titolare, il quale non tratterà dati che non siano strettamente necessari alle finalità di cui al successivo punto.

In particolare, I dati personali raccolti sono solo quelli necessari e pertinenti per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, sulla base del "principio di minimizzazione". Rispetto a questi dati, il loro conferimento è volontario e l'Interessato è pregato di fornire soltanto i dati necessari a descrivere i fatti oggetto della Segnalazione senza comunicare dati personali ridondanti ed ulteriori a quelli necessari rispetto alle finalità sopra indicate. Nel caso siano forniti, il Titolare si asterrà dall'utilizzare tali dati. I dati personali sono trattati sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art. 6, co. 1, lett. f) del GDPR, a gestire le Segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza il Segnalante per ragioni di lavoro e/o nell'ambito del rapporto di lavoro, nonchè a tutelare gli Interessati interni ed esterni coinvolti nel procedimento di "Whistleblowing".

I dati personali ex art. 9 GDPR, potranno essere trattati, ove necessario, sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art 6, co. 1, lett. f) del GDPR, per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria, nonché sulla base giuridica ex art 6, co. 1, lett. b) del GDPR ("esecuzione del contratto") per determinati aspetti del rapporto di lavoro.

TIPOLOGIE DI DATI TRATTATI

I dati personali oggetto di trattamento rientrano nelle seguenti categorie:

Dati personali della persona segnalante in caso di segnalazioni effettuate in forma non anonima:

• ***Comuni***:

-Obbligatori: nome, cognome, rapporti con la società

-Facoltativi: inquadramento, ruolo qualifica/rapporto, contatto telefonico, indirizzo e-mail.

Dati personali riferiti alla(e) persona(e) coinvolta(e) nella segnalazione:

-i dati che la persona segnalante ha inteso fornire per rappresentare i fatti descritti nella segnalazione. Si specifica che in questo caso la società non è in grado di determinare a priori I dati oggetto della segnalazione, che potrà quindi contemplare anche dati particolari (ad esempio condanne penali, reati, etc.).

I predetti dati saranno trattati con supporti informatici e cartacei che ne garantiscono la sicurezza e la riservatezza. La documentazione in formato cartaceo è limitata al minimo indispensabile e archiviata e custodita in armadi e locali dotati

di serrature di sicurezza. La trasmissione dei dati forniti dalla persona segnalante mediante email verranno possibilimente crittografati, garantendo in questo modo la riservatezza delle informazioni trasmesse.

I dati personali raccolti e trattati dal Titolare includono dati personali "comuni" degli Interessati (dati anagrafici, funzioni, recapiti quali: indirizzo mail, indirizzo postale, numero telefonico) ed, eventualmente, in alcuni casi, ove necessario, anche dati appartenenti a particolari categorie ex art. 9 GDPR.

MODALITA' DEL TRATTAMENTO

I dati sono raccolti, nel rispetto delle norme vigenti, a mezzo di strumenti elettronici, telematici e manuali, con logiche strettamente connesse alle finalità sopra indicate, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi. In particolare, sono raccolti tramite gli strumenti elettronici/telematici o cartacei utilizzati dal segnalante secondo la modalità di cui alla procedura adottata dall'azienda.

I dati raccolti a mezzo degli strumenti elettronici/telematici non saranno oggetto di trattamento completamente automatizzato così come specificato all'art. 22 GDPR.

Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

Inoltre, specifiche misure tecnico-organizzative sono adottate, ai sensi dell'art. 32 GDPR, per garantire la tutela dell'identità degli Interessati nonché l'eventuale anonimia del Segnalante ed il completo anonimato.

TEMPI DI CONSERVAZIONE DEI DATI

I dati personali saranno conservati solo per il tempo necessario alle finalità per le quali vengono raccolti nel rispetto del principio di minimizzazione ex art. 5.1.c) GDPR ed, in particolare, alle finalità di gestione dell'istruttoria, di conclusione dell'attività di definizione della Segnalazione e di adozione dei relativi provvedimenti, in caso di accertamento.

DESTINATARI DEI DATI

All'interno di Saiter Srl, possono venire a conoscenza dei dati personali forniti esclusivamente i soggetti incaricati del trattamento dal Titolare e autorizzati a compiere le operazioni di trattamento nell'ambito delle suddette attività.

Possono venire a conoscenza dei predetti dati, soggetti terzi (società controllate ovvero società terze, quali i fornitori di servizi informatici) che consentono l'operatività nonchè la manutenzione degli strumenti informatici su cui è possibile inserire la Segnalazione, tenuti a trattare i dati per le medesime finalità di cui al precedente punto 3, che sono, all'uopo, nominati "Responsabili del trattamento", ai sensi dell'art. 28 GDPR.

L'elenco completo dei soggetti nominati Responsabili è disponibile presso il responsabile area legale. In nessun caso i dati personali saranno oggetto di diffusione.

DIRITTI DEGLI INTERESSATI

Gli artt. 15-22 GDPR conferiscono agli Interessati la possibilità di esercitare specifici diritti, quali, per esempio, il diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento.

I diritti di cui sopra potranno essere esercitati con richiesta rivolta senza formalità al Titolare per posta raccomandata, pec o al seguente indirizzo mail: e-mail: formazione@confcommercio.siena.it - pec: saiter@pec.confcommercio.siena.it / formazione@pec.confcommercio.siena.it
L'Interessato potrà proporre reclamo ai sensi dell'art. 57 lett. f) GDPR all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.
Nel caso in cui l'esercizio dei diritti di cui sopra da parte del Segnalato possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla protezione e riservatezza dei dati personali del Segnalante, il Titolare potrà limitare, ritardare ovvero escludere tale esercizio, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del Codice Privacy, e non dare seguito all'istanza.

In tali casi, i diritti dell'Interessato, ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 3 del Codice Privacy, possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice Privacy.

EVENTUALE TRASFERIMENTO ALL'ESTERO DEI DATI PERSONALI

La gestione e la conservazione dei dati avviene su server del Titolare o piattaforme cloud di società terze nominate Responsabili del trattamento, come indicato al precedente punto 6, ubicati in Italia e all'interno dell'Unione Europea.

I dati personali non sono oggetto di trasferimento al di fuori dell'Unione Europea.