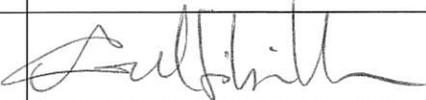


Titolo del documento:

ISTRUZIONE PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

(Whistleblowing)

	NOME	FUNZIONE	FIRMA
Verifica	<ul style="list-style-type: none">M.Langi	<ul style="list-style-type: none">RSG	
Approvazione	<ul style="list-style-type: none">C. Sibilla	<ul style="list-style-type: none">AD	

SOMMARIO

1.	CRONISTORIA DELLE MODIFICHE	2
2.	SCOPO	3
3.	CAMPO D'APPLICAZIONE	3
4.	DESTINATARI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	4
5.	VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI	6
6.	MISURE DI PROTEZIONE	6
7.	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	7
8.	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	8
9.	MODIFICHE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI	11
10.	REVISIONE	11
11.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	11
12.	ALLEGATO 1	12
13.	ALLEGATO 2	15

1. CRONISTORIA DELLE MODIFICHE

DATA	REVISIONI	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE/NUMERI DEI CAPITOLI
09/02/23	creazione	
30/10/23	revisione	Integrazione privacy e adeguamento al D.lgs. 24/2023

2. Scopo

La procedura c.d. Whistleblowing, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 adottato da C-WAY SRL UNIPERSONALE ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti che rientrano nel campo di applicazione del Modello Organizzativo e 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 si è venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, effettuate dal personale della società o da terzi, e ad approntare misure di tutela della riservatezza del soggetto che effettua le citate segnalazioni e del soggetto segnalato.

Scopo della procedura è altresì quello di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

3. Campo d'applicazione

La presente procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano condotte, irregolarità o reati – consumati o tentati – di cui il segnalante abbia avuto conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni e/o funzioni, che possono consistere in azioni od omissioni:

- rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato presupposto elencate nella parte speciale del Modello e rilevanti ai fini dell'applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti;
- atte a determinare violazioni di norme di condotta e/o principi di comportamento individuati nel Codice Etico adottato da C-WAY SRL UNIPERSONALE .;
- Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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;
 - 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
 - 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
 - 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno; la segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'ufficio gestione risorse umane.

Sono tenuti all'applicazione della procedura i destinatari del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico, ossia:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di C-WAY SRL UNIPERSONALE .;
- tutti i dipendenti di C-WAY SRL UNIPERSONALE .;
- i partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, chiunque sia in relazione di interessi con C-WAY SRL UNIPERSONALE

I soggetti legittimati alla segnalazione sono stati ampliati dal D.lgs. 24/2023: oltre ai lavoratori subordinati, la normativa include anche quelli autonomi, gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione direzione o vigilanza, i volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori, i facilitatori (persone fisiche che assistono una persona segnalante), i terzi connessi con le persone segnalanti, quali colleghi o parenti, i soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o a cui sono altrimenti connesse (art. 4 e 5 Dir.).

4. Destinatari e modalità della segnalazione

La segnalazione deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), ente al quale è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna, in quanto garante dello smistamento delle segnalazioni tale da evitare qualsiasi conflitto di interessi.

Per garantire la maggior trasparenza e diffusione della procedura di Whistleblowing:

- 1) le informazioni relative alla gestione delle segnalazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione (es. sito web).
- 2) l'OdV deve comunicare al segnalante la presa in carico della segnalazione, mediante "avviso di ricevimento" da rilasciare entro sette giorni dalla ricezione;
- 3) l'OdV deve fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

L'OdV in quanto incaricato a mantenere le interlocuzioni con il segnalante, può chiedere eventuali integrazioni e deve dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute: inoltre le informazioni messe a disposizione devono riguardare anche il canale, le procedure e i presupposti per effettuare segnalazioni esterne;

I Destinatari delle segnalazioni hanno ricevuto specifica formazione al riguardo.

Titolo del documento:
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE

Riferimento documentario:
IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

La Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Destinatario deve essere trasmessa immediatamente (entro 7 giorni) a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal Segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima, purché siano adeguatamente circostanziata, ovvero contengano dettagli sufficienti a consentire di accertare i fatti segnalati e qualora pervengano tramite i canali indicati. Esse saranno trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie e conservate, affinché il Segnalante, successivamente identificato, possa beneficiare delle tutele garantite dal Decreto Whistleblowing, in caso subisca ritorsioni.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia, per agevolare la compilazione, la Società mette a disposizione un fac-simile di "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE" allegato alla presente procedura e reperibile sul gestionale aziendale dei documenti – sezione " Modelli " ove sono indicati gli elementi utili a consentire le opportune verifiche sulla fondatezza della segnalazione.

In particolare la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del Segnalante, le segnalazioni possono essere inoltrate tramite posta cartacea:

mediante raccomandata, con lettera in busta chiusa e contrassegnata con la dicitura "RISERVATA – DA INVIARE CONSEGNARE all'Organismo di Vigilanza

c/o C-WAY SRL UNIPERSONALE . all'indirizzo Acquario di Genova - Area Porto Antico – Ponte Spinola CAP 16128 Genova

I soggetti che ricevono le segnalazioni devono mantenere riservata l'identità del soggetto Segnalante.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso del segnalante.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

5. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Responsabile della gestione delle segnalazioni, ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni e fornire i richiesti riscontri entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, i preposti procederanno all'archiviazione.

Se la segnalazione risulterà invece fondata, i preposti provvederanno a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica all'Amministratore Delegato, per le opportune valutazioni ai fini disciplinari e sanzionatori e/o gli opportuni interventi sul MOG, mantenendo riservate le generalità del Segnalante.

Le segnalazioni e la documentazione correlata sono conservate dal Destinatario per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6. Misure di Protezione

Il Decreto offre una serie di tutele al Segnalante e ad altri soggetti che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione previsto comprende:

- la tutela della riservatezza del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione.

Le misure di protezione previste dal Decreto si applicano purché ricorrano le seguenti condizioni:

1. al momento della segnalazione il Segnalante sia in buona fede, avendo fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse siano vere e rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;
2. la segnalazione sia effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

7. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono.

Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di C-WAY SRL UNIPERSONALE, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, comporta l'avvio di un procedimento disciplinare conformemente a quanto previsto dalla normativa e da CCNL applicato vigente.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il Segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 E DEI PROVVEDIMENTI DEL GARANTE PRIVACY

I dati contenuti nella segnalazione e, in particolare, i dati personali dei segnalanti, segnalati e di altri soggetti coinvolti-interessati sono trattati nel rispetto della normativa vigente in tema di tutela dei dati personali, secondo quanto riportato nel documento aziendale allegato "Informativa Privacy per Whistleblowing", cui si rinvia, quale parte integrante della presente procedura, allegato alla stessa e reperibile sul gestionale aziendale dei documenti – sezione " Modelli " .

L'OdV, dovrà gestire la fase istruttoria conseguente la segnalazione ricevuta garantendo il corretto trattamento dei dati personali e, in particolare, garantendo la riservatezza degli stessi.

L'OdV, , giunta una segnalazione per la quale viene attivata l'istruttoria, individua gli uffici, collaboratori e consulenti esterni che ritengono necessario interpellare e, tra di loro, i soggetti che andranno coinvolti.

Lo scambio di informazioni dovrà, quindi, avvenire esclusivamente con i soggetti individuati limitandosi a coinvolgere solo i soggetti strettamente necessari e fornendo loro solo le informazioni strettamente necessarie alla procedura.

Nella fase di assunzione di informazioni non dovrà essere in alcun caso rivelato ai soggetti coinvolti l'identità del soggetto segnalante e del segnalato e dovrà essere fatto il possibile affinché tali soggetti non possano risalire alla loro identità desumendola dalle richieste di documenti e informazioni a loro avanzate.

La trasmissione dei dati da e verso i soggetti coinvolti dovrà avvenire con modalità e strumenti che ne garantiscano la riservatezza, l'accuratezza e l'integrità, provvedendo ad utilizzare idonei sistemi di crittografia dei dati sia in fase di invio che di archiviazione degli stessi.

In caso di archiviazione dell'istruttoria, i dati sono conservati per un periodo di tempo di 6 mesi dall'archiviazione (ciò al fine di disporre della documentazione ancora per un lasso di tempo, in caso di necessaria riapertura dell'istruttoria in seguito, ad esempio, a successive integrazioni alla segnalazione).

In caso di prosecuzione del procedimento i dati sono conservati sino alla chiusura delle eventuali attività processuali o disciplinari originate dalla segnalazione e conservati per i successivi 10 anni.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

8. Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

C-WAY SRL UNIPERSONALE tutela il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare adottato con il Modello e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).

Condizioni per la protezione persona segnalante (Art. 16 D.Lgs.10 marzo 2023, n. 24)

Titolo del documento:
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE

Riferimento documentario:
IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica e' stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando e' accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante e' irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante e' stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.

Divieto di ritorsione (Art. 17 D.Lgs.10 marzo 2023, n. 24)

1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia e' a carico di colui che li ha posti in essere.

3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

Titolo del documento:
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE

Riferimento documentario:
IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9. Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi

Qualora, a seguito delle segnalazioni e delle comunicazioni nei confronti degli organi sociali, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali carenze dei sistemi di controllo interno, gli organi sociali dovranno provvedere tempestivamente al loro adeguamento.

10. Revisione

La presente procedura sarà oggetto di revisione periodica, a seguito di confronto con uffici o dipendenti dell'ente oppure a seguito di modifiche alla normativa di riferimento.

11. Documenti di riferimento

- Decreto Legislativo 231, 8 Giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche/integrazioni.
- Regolamento UE 2016/679
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di C-WAY SRL UNIPERSONALE Codice Etico di Costa Edutainment S.p.A..
- DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24
-

12. Allegato 1

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. Whistleblowing)

I dipendenti, i collaboratori e i terzi che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione e altri reati considerati presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001) di cui sono venuti a conoscenza, devono utilizzare questo modello.

Si rammenta che il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "il Modello") e le altre disposizioni aziendali tutelano i dipendenti (e i terzi) che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare:

- la società ha l'obbligo di predisporre sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del Segnalante;
- l'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare i fatti di discriminazione.

Titolo del documento:
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE

Riferimento documentario:
IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE:	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) _____ _____ <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo) _____ _____
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> idonee ad arrecare un pregiudizio patrimoniale a C-WAY SRL UNIPERSONALE; <input type="checkbox"/> idonee ad arrecare un pregiudizio all'immagine di C-WAY SRL UNIPERSONALE; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente; <input type="checkbox"/> arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso C-WAY SRL UNIPERSONALE;
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Titolo del documento:
PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE

Riferimento documentario:
IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

	<hr/> <hr/> <hr/>
AUTORE/I DEL FATTO (Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/> <hr/>
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/> <hr/>
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/> <hr/>

LUOGO e DATA

FIRMA

La segnalazione di condotte illecite o possibili condotte illecite deve essere rivolta all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 tramite posta cartacea:

mediante raccomandata, con lettera in busta chiusa e contrassegnata con la dicitura "RISERVATA – DA INVIARE all'Organismo di Vigilanza c/o C- WAY SRL UNIPERSONALE all'indirizzo Acquario di Genova - Area Porto Antico – Ponte Spinola CAP 16128 Genova

- Allegato 2

**INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 SUL
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI SOGGETTI CHE EFFETTUANO
SEGNALAZIONI DI ILLECITI
(ART. 54-BIS D.LGS. N. 165/2001 come modificato dalla Legge 30 novembre 2017 n.179)**

I dati personali da lei forniti la momento della segnalazione, e anche successivamente in fase di istruttoria, saranno trattati, anche per mezzo di strumenti informatici ed elettronici, dalla società **C-WAY SRL UNIPERSONALE** (P.I: 03789020108), con sede legale in Genova (GE) Ponte Spinola sn , Area Porto Antico (di seguito denominata “il Titolare” o “la Società”), la quale fornisce, qui di seguito, le informazioni di cui all’art. 13, Regolamento UE 2016/679 (di seguito denominato “il Regolamento”), in qualità di **Titolare del trattamento** così come definito all’art.4 del Regolamento.

Dati di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati

Il Responsabile della Protezione dei Dati nominato potrà essere contattato, a mezzo e-mail, scrivendo a dpo@c-way.it o, per mezzo di posta ordinaria, scrivendo presso la sede operativa della Società, in Genova, Area Porto Antico, Ponte Spinola, all’attenzione del Responsabile della Protezione dei Dati.

Finalità e base giuridica del trattamento

I suoi dati personali saranno trattati dall’Organismo di Vigilanza della Società per dare attuazione alla procedura c.d. *Whistleblowing* che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 adottato dalla Società allo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni degli illeciti che il Modello mira a prevenire.

La base giuridica del trattamento è l’interesse legittimo della Società a dotarsi del suddetto Modello al fine di tutelare i propri diritti e la propria integrità patrimoniale nel caso di illeciti commessi da propri amministratori, dipendenti, collaboratori o fornitori, diritti ritenuti prevalenti rispetto alla conseguente compressione del diritto alla riservatezza del segnalante, in considerazione delle misure adottate per garantirne la riservatezza.

Modalità di trattamento

I dati da lei forniti al fine di segnalare le condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con la Società, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con la medesima, vengono trattati allo scopo di effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l’adozione dei conseguenti provvedimenti.

La segnalazione viene raccolta dall’Organismo di Vigilanza, al quale è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna, in quanto garante dello smistamento delle segnalazioni tale da evitare qualsiasi conflitto di interessi.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono, quindi, affidate all’Organismo di Vigilanza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la sua audizione personale e di

eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora, all'esito della verifica, si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, l'Organismo di Vigilanza, provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- a) all'Amministratore Delegato, nonché al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza dell'autore della violazione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare fatto salvo il caso in cui tali soggetti non siano risultati coinvolti nel fatto segnalato;
- b) se del caso, all'Autorità Giudiziaria e all'ANAC. In tali eventualità nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale; nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Qualora l'Organismo di Vigilanza, debba avvalersi di personale della Società ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività è appositamente autorizzato al trattamento dei dati personali (ex art. 2-quaterdecies del Codice privacy) e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dall'Organismo di Vigilanza.

È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte dell'Organismo di Vigilanza, e/o dei soggetti che per ragioni di servizio debbano conoscere l'identità del segnalante, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza, fornisce al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale, semestralmente, un report contenente l'elenco delle segnalazioni pervenute nel periodo e l'esito delle attività di verifica svolte.

Periodo di conservazione dei dati

I dati raccolti verranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati.

In caso di archiviazione dell'istruttoria, i dati sono conservati per un periodo di tempo di 6 mesi dall'archiviazione (ciò al fine di disporre della documentazione ancora per un lasso di tempo, in caso di necessaria riapertura dell'istruttoria in seguito, ad esempio, a successive integrazioni alla segnalazione).

In caso di non archiviazione i dati sono conservati sino alla chiusura delle eventuali attività processuali o disciplinari originate dalla segnalazione e conservati per i successivi 10 anni.

Categorie di destinatari dei dati

Sono destinatari dei dati raccolti a seguito della segnalazione, se del caso, l'Autorità Giudiziaria e l'ANAC.

Diritti degli interessati

Il Titolare la informa che lei ha il diritto, nei limiti prescritti dal Regolamento 2016/679, di:

- ottenere dati e informazioni sul trattamento, in particolare in relazione alla tipologia dei dati personali trattati, alle finalità per cui i dati personali sono trattati, al periodo del trattamento e ai soggetti cui i dati sono comunicati (c.d. diritto di accesso);
- ottenere la rettifica o l'integrazione dei dati personali inesatti che la riguardano (c.d. diritto di rettifica);
- ottenere la cancellazione dei dati personali che la riguardano (c.d. diritto di cancellazione) nei seguenti casi: (i) i dati personali non siano più necessari per le finalità per le quali sono stati raccolti; (ii) lei abbia revocato il suo consenso al trattamento dei dati personali, qualora essi siano trattati sulla base tale consenso; (iii) lei si sia opposto al trattamento dei dati personali che la riguardano nel caso in cui essi non siano trattati per un legittimo interesse del Titolare; (iv) il trattamento dei dati personali non sia conforme alla legge. Tuttavia, la conservazione dei suoi dati personali da parte del Titolare è lecita qualora sia necessaria per consentire allo stesso di adempiere a un obbligo legale o per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- ottenere che i dati personali che la riguardano siano solo conservati senza che di essi sia fatto altro uso nei seguenti casi: (i) lei contesti l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario a consentire al Titolare di verificare l'esattezza di tali dati personali; (ii) il trattamento dei dati personali sia illecito lei si opponga, comunque, alla cancellazione dei dati personali da parte del Titolare; (iii) i dati personali siano necessari per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) lei si sia opposto al trattamento e sia in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare al trattamento, rispetto ai suoi (c.d. diritto di limitazione);
- presentare opposizione in qualsiasi momento al trattamento dei dati ed in particolare al trattamento dei dati trattati per fini di marketing diretto, anche in relazione a servizi identici a quelli già erogati dal Titolare, e per il fine di profilazione (c.d. diritto di opposizione);
- ricevere in un formato di uso comune, leggibile da dispositivo automatico e interoperabile, i dati personali che la riguardano, qualora essi siano trattati in forza di un contratto o sulla base del suo consenso, e/o chiedere di trasmettere i dati ad altro titolare del trattamento, se fattibile (c.d. diritto alla portabilità).

I suddetti diritti potranno essere esercitati previa richiesta in tal senso da fare pervenire al Titolare all'indirizzo di posta elettronica dedicato privacy@c-way.it o scrivendo tramite posta ordinaria presso la sede della società in Genova, Area Porto Antico, Ponte Spinola, indirizzando la missiva all'attenzione del Responsabile della Protezione dei Dati.

Lei ha, inoltre, il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che la riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Diritto di reclamo

Qualora Lei ritenga che il trattamento dei suoi dati personali effettuato dal Titolare avvenga in violazione di quanto previsto dal Regolamento, ha il diritto di proporre reclamo all'Ufficio del Garante Privacy (via e-mail, all'indirizzo: garante@gpdp.it, oppure via posta, al Garante per la protezione dei dati personali,

Titolo del documento: PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	
Organizzazione: C-WAY SRL UNIPERSONALE	Riferimento documentario: IST CWAY 231 Whistleblowing Rev01.doc

che ha sede in Roma (Italia), Piazza Venezia 11 Scala B, CAP 00187), come previsto dall'art. 77 del Regolamento, o di adire le opportune sedi giudiziarie come previsto dall'art. 79 del Regolamento.

Conseguenze del mancato conferimento dei dati personali

La segnalazione non può essere anonima. La mancata indicazione da parte del soggetto segnalante dei propri dati identificativi non permetterà alla Società la presa in carico della stessa e l'apertura della conseguente istruttoria.