

1. INTRODUZIONE

In ottemperanza al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme correlate in tema di responsabilità amministrativa degli enti (di seguito “Decreto”), **Finanziaria Tosinvest S.p.A.** (di seguito “Società” o “ente”) ha predisposto e continua ad aggiornare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “MOG”).

Si precisa che il presente documento è un estratto del Protocollo etico organizzativo n. 15/2014 “Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)” che tratta in modo più estensivo e ancor più dettagliato la disciplina in materia.

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La **Legge 30 novembre 2017 n. 179**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, recava le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” prevedendo numerose novità per la tutela dei Segnalatori di illeciti sia nel settore privato che nel settore pubblico e mirando ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati.

Successivamente, in materia di Whistleblowing è intervenuto il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24** in “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 quale ha raccolto l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai Segnalanti (del settore pubblico e del settore privato) in un unico testo normativo, organico ed uniforme, finalizzato ad una maggiore tutela del Whistleblower.

3. SCOPO

In conformità ai contenuti del D.lgs. 24/2023 la Società ha adottato un Sistema di Whistleblowing con l’obiettivo di:

- a) regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni provenienti da parte dei soggetti indicati nel successivo paragrafo intitolato “CHI può fare una segnalazione”;
- b) disciplinare le modalità di gestione della relativa istruttoria nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il Segnalante, il Segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. i facilitatori) in merito all’obbligo di riservatezza dell’identità degli stessi ed al divieto di ritorsioni;
- c) tutelare e rafforzare la figura del Segnalante e dei soggetti indicati dalla normativa di riferimento nonché la posizione dell’Azienda attraverso un’oculata gestione delle segnalazioni.

La Società, infatti, si fa promotrice della volontà di perseguire un comportamento etico ed una impostazione culturale di prevenzione interna che favorisca ed assicuri la collaborazione da parte del

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014**OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)**

personale interno, dei collaboratori esterni della stessa nonché dei soggetti terzi per la segnalazione dei reati esplicitati nel D.lgs. 24/2023, disincentivando così il “*codice del silenzio*” del lavoratore e combattendo il fenomeno della cd. “*normalizzazione delle irregolarità*” tramite l’accettazione passiva del lavoratore.

In considerazione di ciò il presente estratto del Protocollo:

- a) contiene le principali e più rappresentative disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24;
- b) si propone l’obiettivo di illustrare sinteticamente le principali fasi dell’iter previsto e adottato dalla Società per favorire l’inoltro di una segnalazione, fornendo ai Whistleblowers indicazioni precise circa i destinatari della predetta comunicazione, l’attuazione e le modalità di gestione dei canali interni di segnalazione e di trasmissione della citata segnalazione nonché in ordine alle forme di tutela previste nei confronti degli stessi.

4. GLOSSARIO

Acronimi e definizioni	Descrizione
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in: <ol style="list-style-type: none"> 1) [...]; 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6); 3) [...]; 4) [...]; 5) [...]; 6) [...]; 7) [...].
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni o segnalare	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno adottato.

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Acronimi e definizioni	Descrizione
Persona segnalante	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Facilitatore	Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Contesto lavorativo	<p>Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, commi 3 o 4 D.lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.</p> <p>Pertanto, con l'espressione "<i>persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante</i>" si intende fare riferimento a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante o Denunciante (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori).</p>
Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Riscontro	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Soggetti del settore privato	Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Acronimi e definizioni	Descrizione
	<ol style="list-style-type: none"> 1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; 2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1; 3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2, rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1.
<p>Stabile legame affettivo</p>	<p>Si può intendere non solo un rapporto di convivenza con il Segnalante e/o Denunciante in senso stretto, ma anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.</p>
<p>Parentela entro il quarto grado</p>	<p>Si intende, ai sensi dell'art. 74 c.c., <i>“il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite”</i>, la cui intensità ovvero il livello di (maggior o minor) vicinanza tra i soggetti, tra i quali sussiste il legame, viene definito <i>“grado”</i>. I gradi si calcolano contando le persone e togliendo lo stipite: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il padre e il figlio sono parenti di primo grado, i fratelli di secondo (figlio, padre, figlio), tra nonno e nipote la parentela è di secondo grado (nonno, padre, figlio). La Legge attribuisce rilevanza fino al sesto grado di parentela.</p>
<p>Rapporto abituale e corrente</p>	<p>Si intende il rapporto non meramente sporadico, occasionale, episodico ed eccezionale bensì attuale, protratto nel tempo, connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di <i>“comunanza”</i> e/o di amicizia.</p>

5. CHI PUÒ FARE UNA SEGNALAZIONE

1. Gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
2. i fornitori, gli appaltatori e i relativi subfornitori e subappaltatori;
3. i lavoratori subordinati;
4. i liberi professionisti e consulenti;
5. i lavoratori autonomi;
6. lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
7. i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
8. le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

precontrattuali;

9. i lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
10. le persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
11. i soggetti esterni che entrano in relazione con la Società per ragioni di affari.

6. QUANDO PUÒ ESSERE FATTA UNA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata:

1. quando il rapporto giuridico è in corso;
2. durante il periodo di prova;
3. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
4. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

7. ALTRI SOGGETTI CHE BENEFICIANO DI PROTEZIONE (DIVERSI DAL SEGNALANTE)

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

1. facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro della persona segnalante che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e/o che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
3. enti di proprietà del Segnalante e/o enti per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

8. COSA SEGNALARE

Definizioni	Descrizione
Condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	Si tratta delle famiglie di reato incluse nel Catalogo 231 (ad esempio, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati ambientali, reati inerenti alla sicurezza sul lavoro, delitti informatici e trattamento illecito di dati, forme di corruzione, antiriciclaggio, ecc.).
Violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi del D.lgs. 231/01	Sono incluse le irregolarità o presunte irregolarità, le violazioni o le deroghe nell'applicazione o nell'osservanza dei contenuti del Modello 231, del Codice Etico o dei Protocolli etico organizzativi, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'Unione Europea.

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

9. A CHI SEGNALARE

I destinatari della segnalazione e gestori dei canali interni di segnalazione e della relativa attività di verifica sono, in via disgiunta, il **Direttore Generale (anche in qualità di Direttore Amministrativo)** e il **Direttore dell'Ufficio Affari Societari** della Società che potranno coinvolgere, in virtù delle rispettive aree di competenza, le seguenti ulteriori figure:

1. l'Organismo di Vigilanza (OdV) *ex* D.lgs. 231/01
2. il Data Protection Officer (DPO) *ex* Reg. UE 16/679;
3. il Direttore Centrale Risorse Umane (in outsourcing);
4. il Responsabile della B.U. I.C.T. (anche in qualità di Amministratore di Sistema, in outsourcing);
5. il Responsabile dell'Ufficio Affari Legali (in outsourcing);
6. Consulenti esterni in caso di necessità.

10. COME SEGNALARE

Natura del canale	Modalità	Istruzioni di accesso
Canale interno	Scritto cartaceo	<p>Tramite Raccomandata A/R in due buste chiuse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>prima busta</u>: inserire i dati identificativi del Segnalante e una fotocopia del documento di riconoscimento; 2. <u>seconda busta</u>: segnalazione. <p>Le due buste sub 1) e sub 2) devono essere inserite in una <u>terza busta</u> chiusa specificando all'esterno la dicitura "<i>riservata ai destinatari della segnalazione</i>" ed inviata al seguente indirizzo:</p> <p><i>Direttore Generale (anche in qualità di Direttore Amministrativo) e Direttore Ufficio Affari Societari presso l'Ufficio di Finanziaria Tosinvest S.p.A. Sede legale in Via di Val Cannuta, 247 00186 Roma (RM)</i></p>
	Scritto informatico	<p>Tramite Posta Elettronica Certificata (PEC) all'indirizzo: <i>segnalazioni_finanziariatosinvestspa@legalmail.it</i></p>
	Colloquio orale	<p>Tramite richiesta di un incontro diretto di persona ovvero da remoto con i destinatari della segnalazione utilizzando, a propria discrezione, uno dei due precedenti canali scritti per l'invio della sola citata richiesta di incontro.</p>

11. I CONTENUTI MINIMI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve:

1. essere eseguita in buona fede;
2. fondarsi sulla base della ragionevole convinzione, legittimata da elementi di fatto precisi e concordanti;
3. essere il più possibile circostanziata. A tal fine può risultare utile l'allegazione di documenti e l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
4. riguardare situazioni di cui un soggetto sia venuto direttamente a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
5. includere circostanze ove sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'accusato sulla base di una segnalazione di un Whistleblower.

In particolare, si richiede l'uso della modulistica predisposta *ad hoc* (allegato n. 1).

Gli elementi fondamentali di cui all'allegato verranno richiesti formalmente dai destinatari della segnalazione in caso di segnalazione effettuata nel corso dell'incontro *ad personam* con il Segnalante.

12. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

In caso di ricezione di una segnalazione, i gestori della segnalazione sono tenuti a:

1. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni con il Segnalante potendo richiedere a quest'ultimo, se necessario, ulteriori integrazioni e informazioni e/o documenti;
3. dare un corretto e diligente *seguito* alle segnalazioni ricevute;
4. nel caso in cui la segnalazione risultasse improcedibile e/o inammissibile, procedere all'archiviazione della stessa con motivazione tracciata, dandone comunicazione al Segnalante;
5. in caso contrario, procedere all'analisi di merito del contenuto della segnalazione avviando l'istruttoria interna;
6. all'esito dell'istruttoria, fornire *riscontro* della segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

13. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Per segnalazioni anonime si intendono quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. Se ricevute attraverso i canali interni previsti, tali segnalazioni:

1. sono trattate, per quanto applicabili, secondo le modalità già previste e disciplinate per le segnalazioni cosiddette "*di Whistleblowing*", qualora le stesse risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione;

- sono registrate e conservate, unitamente alla relativa documentazione, per rintracciarle nel caso in cui il Segnalante comunichi ad ANAC di aver subito ritorsioni a causa di quella segnalazione anonima.

Infatti, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare delle tutele previste dalla normativa in tali circostanze.

14. LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO

Il D.lgs. 24/2023 ha previsto un sistema di tutele per il Segnalante nonché per coloro che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Tale Sistema di protezione comprende:

- la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione nonché dei soggetti diversi dal Segnalante (ad es. facilitatore, persona coinvolta);
- la tutela da eventuali ritorsioni (ad es. demansionamento o mancata conversione/rinnovo/risoluzione di un contratto di lavoro, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, ecc.) adottate dall'ente in ragione della segnalazione effettuata. In tali casi, in ossequio alla specifica normativa di riferimento ed alle relative sanzioni a carico dell'ente, si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento o trasferimento e la nullità di ogni atto ritorsivo;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

Inoltre, è istituito presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno.

15. LA COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC

È prevista la possibilità di denunciare esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, che il Segnalante ritiene di aver subito nell'ambito del contesto lavorativo.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, conseguentemente, il soggetto possa beneficiare di protezione, è necessario che il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito sia conseguenza della segnalazione.

Nel caso in cui la citata Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

16. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avviene in ossequio a quanto previsto dalla normativa in tema di tutela dei dati personali al fine di rispettare il diritto alla protezione dei dati personali dei Segnalanti nonché del facilitatore, della persona coinvolta e di quella menzionata nell'ambito della segnalazione in quanto soggetti Interessati dal trattamento dei dati.

Analoghe tutele sono previste nei confronti del Segnalato, con particolare riferimento agli eventuali provvedimenti assunti nei confronti dello stesso in caso di avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione.

17. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Per una compiuta applicazione della normativa ivi disciplinata, si prevede il ricorso al Sistema disciplinare già adottato dalla Società quale parte integrante del Sistema dei Protocolli etico organizzativi richiamati dalla norma 231 e dal Modello organizzativo vigente il quale trova applicazione:

1. nei confronti dell'autore della segnalazione nei casi in cui essa risulti infondata, illegittima e/o pretestuosa;
2. nei confronti del Segnalato nei casi in cui sia accertata la responsabilità dello stesso;
3. a carico di coloro che ostacolano o tentano di ostacolare intenzionalmente, direttamente o indirettamente, il soggetto che invii segnalazioni;
4. a carico di coloro che effettuino segnalazioni in malafede, infondate, volte al profitto personale o per vendetta al fine di eliminare un collaboratore concorrente o per non trovarsi complici degli illeciti scoperti;
5. nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
6. in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

18. RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e norme correlate e relativo Catalogo dei reati.

Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante l' *“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”.

“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Parere dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, Registro dei provvedimenti n. 304 del 06 luglio 2023.

“Nuova disciplina “Whistleblowing” - Guida operativa per gli enti privati” elaborata da Confindustria (ottobre 2023).

ALLEGATO 1

MODULO DI SEGNALAZIONE ILLECITI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

INFORMAZIONI SUL SEGNALANTE	
<i>Dichiaro espressamente di voler mantenere riservata la mia identità e di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing ex D.lgs. 24/2023</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Dati identificativi (<i>nome, cognome, luogo e data di nascita</i>)	
Qualifica professionale (<i>dipendente, collaboratore, responsabile, fornitore, ecc.</i>)	
Direzione, Funzione, Ufficio o unità organizzativa (<i>denominazione in organigramma, ove applicabile</i>)	
Contatti (<i>numero di cellulare/telefono fisso/interno aziendale, e-mail</i>)	

INFORMAZIONI SULLA SEGNALAZIONE

N. e/o paragrafo del Protocollo etico organizzativo 231

Sezione e/o paragrafo del Codice Etico

Allegato al Modulo di segnalazione illeciti

Data dell'allegato: __ / __ / ____

- E-mail tramite Posta Elettronica Certificata
 Raccomandata A/R tramite posta cartacea
 Verbale di colloquio a seguito di incontro *ad personam* (anche da remoto)

Descrizione dell'evento (*data e luogo*)

Soggetto/i coinvolto/i (*cognome e nome, mansione aziendale*)

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

<p>Descrizione del fatto <i>(eventi ai quali si è assistito, documenti visionati, modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti, ecc.)</i></p>	
<p>Eventuale documentazione di supporto</p>	
<p>Generalità o altri elementi idonei a identificare il/i soggetto/i autore/i della/le condotta/e</p>	

ESTRATTO DEL PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 15/2014

OGGETTO: GESTIONE DELLE DENUNCE (LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING)

Ulteriore/i soggetto/i potenzialmente a conoscenza dei fatti	
Ulteriore/i soggetto/i che potrebbe/ro essere destinatario/i di ritorsioni	
FIRMA (<i>nominativo per esteso e leggibile</i>)	_____
<i>Dichiaro di aver preso visione dell'Informativa privacy – Whistleblowing per il Segnalante resa ai sensi degli artt.13 e 14 Reg. UE 16/679</i>	_____