

Modello di Organizzazione e di Gestione

Decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n.231 recante la "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"

Infodata S.p.A.

Policy Whistleblowing

Adottata dal Consiglio di Amministrazione di Infodata S.p.A. con approvazione nella seduta del 24 giugno 2021

Versione	Data	Descrizione documento, della modifica o revisione	CdA	Controllo OdV	Controllo HR
1.0	24/06/2021	Prima emissione e adozione	//	//	//

Questo documento è di proprietà della Infodata S.p.A. Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere preventivamente ed espressamente autorizzata in forma scritta dalla stessa Società.

Sommario

1.	Definizioni	3
2.	Introduzione	3
3.	Scopo della Policy Whistleblowing	4
4.	Destinatari	4
5.	Oggetto e contenuto della Segnalazione	5
6.	Funzioni aziendali coinvolte nella gestione della Segnalazione	6
7.	Gestione della Segnalazione	7
7.1	Modalità di presentazione	7
7.2	Compiti dei destinatari della Segnalazione	8
8.	Procedura	8
	FASE I – ACQUISIZIONE DEL MODULO	9
	FASE I BIS – RICEZIONE DEL MODULO SENZA INFORMATIVA	9
	FASE II – REGISTRAZIONE DEL MODULO	9
	FASE III – ISTRUTTORIA	10
	FASE IV – VALUTAZIONE E DECISIONE	11
	FASE V – CHIUSURA ISTRUTTORIA E GESTIONE DEL DOSSIER	11
9.	Garanzie per il Segnalante	11
10.	Garanzie per il Segnalato	12
11.	Sanzioni	13
12.	Pubblicità	13
	MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	15
	ALL. A – FORMAT DI MODELLO PER LA SEGNALAZIONE	16
	ALL. B – INFORMATIVA E POLICY PRIVACY PER LA TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	17

1. Definizioni

WHISTLEBLOWING/WB	Strumento per informare tempestivamente della commissione di potenziali condotte rilevanti e a tutela dell'integrità dell'ente: commissione di reati rilevanti ai sensi della responsabilità amministrativa degli enti, pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, comportamenti non etici, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione e molti altri ancora.
SEGNALAZIONE	Comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa, nonché a terzi. La Segnalazione può essere di diversi tipi: <ul style="list-style-type: none"> • Confidenziale, quando il nome del segnalante è conosciuto e l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelarne l'identità, a meno che egli manifesti un suo esplicito consenso; • Anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate.
SAGNALANTE/I O WHISTLEBLOWER	Colui che è a conoscenza di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere Segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione nella organizzazione, come, ad esempio: organi sociali, i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori e, in generale, gli stakeholder.
SEGNALATO/I	Chiunque sia il soggetto cui il Segnalante attribuisce la presunta commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella Segnalazione.
DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	Soggetto/i o organo/i dell'organizzazione avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare, processare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le Segnalazioni.
RDS	Responsabile Della Segnalazione cui spetta il compito specifico di gestire la Segnalazione secondo procedure dedicate.
SEGNALAZIONE ANONIMA	Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del Segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

2. Introduzione

In Italia l'istituto giuridico c.d. *"whistleblowing"* è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n.190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali, che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea. In particolare, l'art. 1 co.51 della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *«Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»* che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala

condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n.179, «*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*», (di seguito L.179), entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti disciplinata dal d.lgs.231/01 (di seguito "Decreto"), con tale riforma il legislatore ha inserito, all'art.6, il co.2 bis in base al quale i MOG adottati dall'ente devono prevedere canali informativi che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali dovranno sempre garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della Segnalazione.

3. Scopo della Policy Whistleblowing

Scopo del documento è quello di gestire e regolare il fenomeno del c.d. "*whistleblowing*", ovvero incentivare i Destinatari del MOG a far emergere, tramite la Segnalazione, episodi di illiceità o irregolarità all'interno della Società.

La presente *Policy Whistleblowing* (d'ora in avanti "PWB"), redatta sulle "Note illustrative di Confindustria" e le "Linee Guida di Transparency International"¹, vuole chiarire i legittimi dubbi ed incertezze sul metodo da seguire, rimuovendo nel contempo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso a tale strumento, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni. Infodata S.p.A. vuole e si impegna ad esser promotrice della cultura della trasparenza ed ascoltare le Segnalazioni di comportamenti illegittimi, garantendo un ambiente di lavoro che incoraggi e non reprima ogni iniziativa dei Destinatari a portare a conoscenza situazioni di rischio. I Segnalanti e Segnalati saranno sempre tutelati a norma di legge.

La presente PWB, al pari di ogni altro documento aziendale, ha carattere normativo ed operativo che mira a tutelare l'anonimato delle Segnalazioni agevolandone l'effettuazione, in modo che la Società possa trarre beneficio da esse ed intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione.

Il presente documento è da considerarsi parte integrante del MOG ai sensi del d.lgs.231/01 adottato ed approvato dal CDA della Società.

4. Destinatari

La PWB di Infodata S.p.A. vuole rivolgersi al maggior numero possibile di soggetti al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza. Essa è rivolta principalmente a tutti i soggetti individuati ai sensi dell'art.5, co.1, lett. a) e b) del Decreto e, in generale, anche ai soggetti che a qualsiasi titolo agiscono in nome e per conto della Società. Potenziali Segnalanti e Segnalati, quindi, potranno anche esser identificati nelle c.d. "terze parti",

¹ Cfr. CONFINDUSTRIA, *La disciplina in materia di whistleblowing*, in http://www.lab231.it/wp-content/uploads/Confindustria_La-disciplina-del-whistleblowing.pdf, nonché TRANSPARENCY INTERNATIONAL, *Linee guida per il whistleblowing*, in https://www.transparency.it/wp-content/uploads/2016/10/Transparency_Guida_WHISTLEBLOWING.pdf

ovvero, collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, nonché soggetti che agiscono nell'interesse della Infordata S.p.A. quali intermediari ed agenti.

Per tale via, la presente PWB rientra tra la "CLAUSOLA 231" inserita nei contratti con le terze parti.



5. Oggetto e contenuto della Segnalazione

In virtù del fatto che, allo stato, non esiste un principio di tassatività relativamente alla tipologia di condotte oggetto di Segnalazione, ai sensi dell'art.6, co.2-bis d.lgs.231/01, il parametro su cui la Società bilancia la Segnalazione è l'integrità dell'ente. Essa, pertanto, fatta in buona fede, dovrà concernere fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa, che possano minarne l'operatività, la reputazione sul mercato e, in generale, essere potenziale fonte di danno per Infordata S.p.A.

Infordata S.p.A. conferisce al *whistleblowing* la funzione di un'allerta per la Società, non di denuncia.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, possono concernere:

- condotte poste in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento Infordata S.p.A. e di Gruppo;
- condotte poste in essere in violazione del Modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla Società e delle procedure interne aziendali;
- segnalazioni ricevute e circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs.231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse dell'azienda;
- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza delle procedure aziendali, del Codice Etico, del MOGC e dei valori in esso richiamati;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;

- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.

Non sono oggetto di Segnalazione:

- le mere voci, i *rumors* o i pettegolezzi;
- le doglianze di carattere personale del Segnalante o sue rivendicazioni.

Il Segnalante è chiamato a fornire indizi ed elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le presunte condotte illecite basate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È facoltà del Segnalante di effettuare Segnalazioni **anonime**: essa verranno comunque prese in considerazione da parte degli organi Destinatari della Segnalazione, chiamati ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del Segnalante. Le Segnalazioni anonime saranno distinte dalle Segnalazioni confidenziali.

La Società intende chiarire ai Segnalanti anonimi che:

- la loro Segnalazione potrebbe comportare per la Società maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione nonché fornire il *feedback* sull'andamento della verifica della segnalazione;
- non è possibile, in assenza di dati precisi che possano aiutare a determinare l'identità del Segnalante, porre in essere tutte le tutele previste per i casi di Segnalazioni confidenziali.

6. Funzioni aziendali coinvolte nella gestione della Segnalazione

Nell'ambito della gestione della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza di Infodata S.p.A. è individuato quale **Responsabile della Segnalazione/RDS**, in virtù dei poteri ad esso conferiti dalla legge quale soggetto già destinatario di flussi informativi strumentali alla corretta vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del MOGC della Società. Pertanto, lo strumento del

whistleblowing viene ricondotto nel novero dei flussi informativi indirizzati all'ODV, che ricomprendono le anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili da parte delle funzioni aziendali.

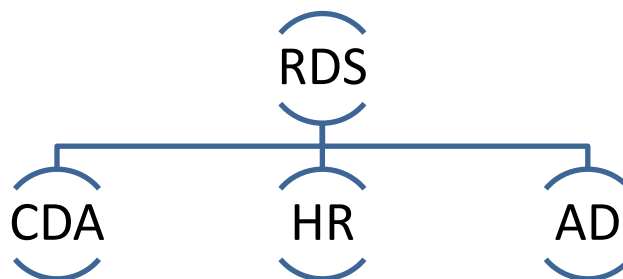


Fig.1: Funzioni aziendali che gestiscono la Segnalazione.

Fermo restando il ruolo di Responsabile assunto dall'OdV, quest'ultimo, essendo sfornito di poteri di natura sanzionatoria, all'esito della procedura di cui al punto 8 della presente PWB, provvederà a comunicare le proprie valutazioni all'Amministratore Delegato e, successivamente al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso inerenti ai provvedimenti da attuare. Potrà sempre chiedere il supporto e consultarsi con il Responsabile delle Risorse Umane.

7. Gestione della Segnalazione

Nel caso in cui un Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo o comunque pregiudizievole per la Società, è tenuto ad effettuare una Segnalazione, seguendo le modalità di seguito descritte.

Stesso dicasi nel caso in cui egli riceva Segnalazioni da altri. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, costituisce una violazione della presente procedura che può portare all'emanazione di un provvedimento disciplinare.

7.1 Modalità di presentazione

Sono predisposti dalla Società più canali dedicati, che consentono ai Segnalanti di effettuare le Segnalazioni di illeciti:

- *a mezzo del servizio postale* con modalità che garantiscano l'avvenuta ricezione, destinata al Responsabile Della Segnalazione, destinatario e unico abilitato alla presa visione del contenuto, all'indirizzo Infodata S.p.A., P.zza Paolo VI, n.1 - 04100 Latina (LT); per garantirne la riservatezza e l'integrità, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“RISERVATA PERSONALE AL RESPONSABILE DELLA SEGNALAZIONE/RDS INFORDATA S.P.A.”**;
- *a mezzo della Cassetta dei suggerimenti aziendale*, collocata nelle sedi/unità operative, con le medesime modalità precedentemente esposte, atte a garantire la riservatezza ed

integrità della Segnalazione;

È fatto divieto assoluto a chiunque di aprire e/o prendere visione di qualsiasi plico destinato al RDS: i soggetti addetti alla ricezione della posta o al prelevamento del contenuto della Cassetta dei suggerimenti aziendale, dovranno immediatamente avvisare il RDS.

In alternativa:

- *a mezzo mail*, dalla propria casella di posta elettronica aziendale o da quella privata, verso il seguente indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dalla Società, accessibile esclusivamente al RDS: odv@infodata.net.

Qualsiasi tipologia di Segnalazione dovrà esser presentata attraverso la compilazione degli allegati di cui al documento **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE** (d'ora in avanti, "Modulo") messo a disposizione da Infodata S.p.A. a corredo della presente PWB.

Il Modulo si compone:

- di un format per la descrizione della Segnalazione (ALL.A);
- di un'informativa privacy ai sensi dell'art.13 del GDPR e una *policy* per il trattamento dei dati (ALL.B).

Fuori dai casi di Segnalazione anonima, il Modulo così composto forma un documento **unico e completo**. Per tale via, il format sottoscritto (ALL.A) dovrà esser sempre accompagnato dall'informativa privacy ai sensi dell'art.13 del GDPR, sottoscritta e comprovante la ricezione da parte del Segnalante della medesima (ALL.B).

Il mancato invio dell'informativa o l'invio della stessa priva della sottoscrizione per avvenuta ricezione da parte del Segnalante, renderà il Modulo **incompleto** ed imporrà al RDS l'attivazione della **FASE I BIS** del procedimento.

7.2 Compiti dei destinatari della Segnalazione

Il RDS e gli altri destinatari della Segnalazione agiscono sempre nel pieno rispetto della legge e garantiscono la riservatezza e la protezione dei dati personali dei Segnalanti. La Segnalazione tratta con confidenzialità l'identità del Segnalante e del Segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità. I nomi del Segnalante e del Segnalato, pertanto, non saranno mai rivelati senza il loro consenso - a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente - al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.

Il RDS agisce con imparzialità e riservatezza e gode delle medesime prerogative e tutele, riservate a tale Organo quando agisce in veste di OdV.

Partecipano in qualità di Destinatari - in via mediata - l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile delle Risorse Umane.

Feedback al Segnalante. Nel rispetto delle leggi vigenti, dell'intero procedimento ne è data informazione motivata al Segnalante (se conosciuto): dall'apertura dell'istruttoria, dello stato della medesima (se richiesto), della sua conclusione. Al Segnalante non sarà comunicata la sanzione disciplinare intrapresa nei confronti del Segnalato.

8. Procedura

FASE I – ACQUISIZIONE DEL MODULO

Fuori dai casi di presentazione di una Segnalazione anonima, il RDS non darà seguito alla **FASE II** della PWB, qualora riceva il format **incompleto** e, quindi, sprovvisto dell'informativa privacy o di un'informativa privacy non sottoscritta dal Segnalante, comprovante la presa visione della medesima.

Il RDS comunica immediatamente la ricezione, la presa in consegna e l'oggetto della Segnalazione all'Amministratore Delegato e al Segnalante, se noto. Effettua un primo *screening* di ammissibilità della Segnalazione, al fine di distinguere la rilevanza della stessa dalla mera lamentela personale. È valutato:

- fuori dai casi di Segnalazione anonima, se assieme al format è presente l'informativa firmata per ricevuta: in caso contrario il RDS attiverà la fase I BIS;
- se la Segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della Segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la Segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

FASE I BIS – RICEZIONE DEL MODULO SENZA INFORMATIVA

In ottemperanza a quanto prescritto dal Regolamento generale sulla protezione dei dati - Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR) nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, le operazioni di trattamento dei dati degli Interessati nell'ambito della *Policy Whistleblowing* (i.e. il Segnalante) devono esser precedute dall'invio delle informazioni di cui all'art. 12 del GDPR. Ciò avviene tramite l'informativa di cui all'art.13 del GDPR, nonché la *policy* di cui all'ALL.B) annesse al format.

Il mancato invio o l'invio di un'informativa non sottoscritta per ricevuta, renderà il Modulo incompleto e comporterà per il RDS **l'impossibilità** per legge di effettuare le operazioni di trattamento previste dalle fasi successive del procedimento.

Il Modulo così presentato al RDS sarà dallo stesso distrutto, senza alcuna possibilità di conservazione, tracciabilità o futuro trattamento, a prescindere dall'oggetto della Segnalazione.

FASE II – REGISTRAZIONE DEL MODULO

Al momento della ricezione del Modulo di segnalazione completo in ogni suo allegato, il RDS procede all'attività di registrazione della Segnalazione, onde garantire la tracciabilità della stessa e dell'istruttoria espletata.

Della ricezione della Segnalazione, viene informato il PCDA o l'AD, rimanendo impregiudicata la facoltà dell'Organo di vertice di porre in essere azioni a tutela della Società, a fronte delle Segnalazioni acquisite.

Su un apposito registro – REGISTRO SEGNALAZIONI – del quale il RDS è unico responsabile e

possessore, provvederà:

- ad assegnare un numero cronologico di protocollo della Segnalazione; il numero cronologico di protocollo dovrà esser preceduto dalla dicitura SWB (Segnalazione Whistleblowing): es. Prot.SWB_00;
- a registrare la data, l'ora e la modalità di ricevimento della Segnalazione;
- ad annotare nel Registro ogni atto e/o documento eventualmente allegato alla Segnalazione;
- ad apporre il numero cronologico assegnato sull'originale della Segnalazione e su ogni atto accompagnatorio;
- a formare il DOSSIER ISTRUTTORIO recante sulla copertina il solo numero cronologico della Segnalazione e che sia idoneo ad assicurare l'anonimato dei soggetti coinvolti.

Il DOSSIER ISTRUTTORIO racchiude l'intero iter del procedimento nella sua interezza: contiene, perciò, tutte le fasi della procedura, le annotazioni e le valutazioni adottate dal RDS, nonché i verbali di incontri. È cura del RDS garantire ed esser in grado di giustificare la tracciabilità della Segnalazione e di conservare la stessa ed ogni suo allegato eventualmente annesso dal Segnalante, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti. È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

FASE III - ISTRUTTORIA

Il RDS apre l'istruttoria e valuta le seguenti condizioni:

- a) se la Segnalazione sia una semplice lamentela personale o se, per sua natura e specie, non può esser ricondotta nell'alveo dell'oggetto della presente PWB;
- b) se il fatto come riportato ha, per medesima natura e specie, un precedente rispetto a quanto già stato trattato e/o risolto dalla Società;
- c) se il fatto è già stato definito dall'organizzazione o da un'Autorità Pubblica competente;
- d) se il fatto oggetto della Segnalazione ha rilevanza e fondatezza e, pertanto, necessita di approfondimento istruttorio.

Nel corso dell'istruttoria:

- il Segnalante può sempre:
 - contattare il RDS al fine di chiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria Segnalazione, fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto, o addirittura aggravato.
- il RDS può sempre:
 - se noto, contattare il Segnalante qualora ritenesse la Segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.
 - esser coadiuvato dalle strutture aziendali preposte al fine, ad esempio, di supporto in tema di gestione delle risorse umane, condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Dei risultati delle attività di indagini esperite, informa costantemente l'Amministratore Delegato o il PCDA. La procedura di accertamento della Segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di

prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

FASE IV – VALUTAZIONE E DECISIONE

Motivi personali – Qualora si verifichi un’ipotesi contemplata nella lettera a) della **FASE III**, il RDS procede all’archiviazione “*de plano*” della Segnalazione.

Dell’archiviazione per motivi personali viene data comunicazione e motivazione all’Amministratore Delegato e/o al PCDA.

Infondatezza – Esperita l’istruttoria rivolta comunque all’accertamento della presunta fondatezza dei fatti segnalati, il RDS ne comunica gli esiti all’AD e/o al PCDA.

Qualora, sulla base dell’istruttoria svolta e degli elementi in possesso, anche nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti, il RDS ritenesse la notizia infondata, procede all’archiviazione della Segnalazione.

Dell’archiviazione per infondatezza viene data comunicazione e motivazione all’AD o al PCDA.

Nel caso in cui, all’esito dell’istruttoria svolta, emerga che l’infondatezza della Segnalazione sia derivante da dolo o colpa grave del Segnalante, è facoltà di Infodata S.p.A., di avviare il relativo procedimento disciplinare.

Fondatezza – Esperita l’istruttoria rivolta all’accertamento della presunta fondatezza dei fatti segnalati, il RDS ne comunica gli esiti all’AD e/o al PCDA.

Nella fase di accertamento dei fatti, il Responsabile, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e probità, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo interno, ogni attività ritenuta opportuna all’approfondimento dei fatti e all’accertamento della presunta violazione segnalata. A prescindere della gravità del tenore della Segnalazione, l’attività istruttoria dovrà esser rivolta esclusivamente all’accertamento del fatto, tutelando la riservatezza e la personalità dei soggetti coinvolti.

A richiesta dall’Organo di vertice, il RDS potrà svolgere ulteriori istruttorie al fine di acquisire ulteriori elementi a sostegno della presunta fondatezza della Segnalazione, presentando nel più breve tempo i risultati ottenuti.

- I provvedimenti di archiviazione adottati dal RDS, non vincolano o pregiudicano mai l’autorità del CDA di esperire ulteriori istruttorie per l’accertamento dei fatti segnalati e/o il potere di irrogare sanzioni relative al fatto accertato.
- In base ai risultati acquisiti in fase istruttoria, l’emanazione di un provvedimento resta di esclusiva competenza delle funzioni aziendali preposte.

FASE V – CHIUSURA ISTRUTTORIA E GESTIONE DEL DOSSIER

Acquisiti i provvedimenti emessi dalla Società a conclusione dell’intera fase di accertamento del fatto segnalato, il RDS dichiara chiusa l’istruttoria redigendo apposito processo verbale, apponendo la data, il luogo e l’ora nel REGISTRO SEGNALAZIONI.

Nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela dei dati raccolti, il RDS conserva il DOSSIER assieme al REGISTRO SEGNALAZIONI.

9. Garanzie per il Segnalante

L’identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

È garantita sempre la riservatezza del Segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa italiana in vigore a richiedere che venga esclusa. Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo) l'identità del Segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso.

Vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, avente effetti sulle condizioni di lavoro nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Nel Codice Disciplinare 231 di Infodata S.p.A., la violazione delle misure poste a tutela del Segnalante, nonché la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelino infondate, sono espressamente qualificate come illecito disciplinare, fonte di sanzione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art.2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'identità del Segnalante deve rimanere segreta ed è garantita l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di Terzi che non siano stati identificati dall'organizzazione quali Destinatari delle Segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

10. Garanzie per il Segnalato

Ogni abuso dello strumento della Segnalazione, sarà punito tramite l'applicazione della sanzione disciplinare. La Società non tollera un uso improprio della presente PWB o che venga utilizzata abusivamente da Segnalanti in malafede.

Il Segnalante non può abusare del presente strumento per:

- riportare falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il Segnalato;
- assicurarsi l'impunità dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere, qualora egli abbia concorso al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti;
- utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.
- accusare il Segnalato di fatti che sa essere falsi;
- risolvere mere questioni personali.

Il Segnalato è tutelato a norma di legge, così come la sua dignità, personalità, nome, identità. Il RDS assicura la massima protezione del Segnalato in tutte le fasi.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato; ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente PWB sono passibili di sanzioni disciplinari. Nessuna tutela è dovuta nel caso in cui il Segnalante incorra in responsabilità penale per i fatti attribuiti al Segnalato.

Non è possibile sanzionare disciplinarmente il Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione. L'eventuale sanzione irrogata, non sarà mai comunicata al Segnalante.

Qualora il Segnalato che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

11. Sanzioni

Come già evidenziato, la presente PWB è a tutti gli effetti un documento aziendale e, per tanto, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, l'assoluto rispetto. È approvato dal Consiglio di Amministrazione di Infodata S.p.A. e reca la seguente codificazione: MOG231_INFORDATA SPA_ PWB _VER.1.0_2021.

La violazione della stessa, al pari di ogni altra procedura e documento posto a presidio degli interessi della Infodata S.p.A., comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori – L.300/1970 –, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, del Codice Disciplinare 231 interno e delle previsioni contrattuali con i partners, non solo per il Segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro che agiscono in violazione della presente PWB.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- nel caso in cui il Segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della Segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del Segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati – nei confronti del Segnalante;
- nel caso in cui il RDS non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle Segnalazioni.

Resta fermo il diritto di Infodata S.p.A. di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal Segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito perseguito dalla normativa vigente.

12. Pubblicità

La presente PWB è parte integrante del MOG231 di Infodata S.p.A. Ne è data ampia diffusione all'interno di tutta la compagine societaria, attraverso la pubblicazione a norma di legge, nonché sui canali istituzionali ed interni della Società.

ALLEGATI:

- ALL.A) – MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE;
- ALL.B) – INFORMATIVA PRIVACY E POLICY A TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Questo modulo è messo a disposizione dei Segnalanti, qualora ritengono di dover segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza. Si rammenta che la legge ed il Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del d.lgs.231/01, tutelano i Segnalanti che effettuano la segnalazione di illecito al pari dei Segnalati.

In particolare è previsto che:

- 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, salvo 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 segnalarlo all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare le fonti normative di cui alla Legge 30 novembre 2017, n.179, il Decreto Legislativo 231/2001, il Codice etico e di comportamento della Società, il Modello di organizzazione e di gestione adottato da Infodata S.p.A., la Policy in tema di whistleblowing, disponibili presso sede legale o intranet.

ALL. A – FORMAT DI MODELLO PER LA SEGNALAZIONE

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 PRESUNTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura); <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo).
DESCRIZIONE DEL FATTO PRESUNTO (CONDOTTA ED EVENTO):	<input type="checkbox"/>
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 DI COMPORTAMENTO; <input type="checkbox"/> POSTE IN ESSERE IN VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 O DEI PRINCIPI REGOLAMENTARI E NORMATIVI IN ESSO CONTEMPLATI; <input type="checkbox"/> SUSCETTIBILI DI ARRECARE DANNO ALLA SOCIETA'; <input type="checkbox"/> ALTRO (specificare) _____
AUTORE/I DEL FATTO PRESUNTO:	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO:	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	1. 2. 3.
DATA E FIRMA _____	

ALL. B – INFORMATIVA E POLICY PRIVACY PER LA TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**INFORMATIVA PRIVACY DA FORNIRE QUALORA I DATI SIANO RACOLTI PRESSO L'INTERESSATO****ARTT. 12 E 13 Reg. UE 2016/679 GDPR**

Informativa sui trattamenti dei dati personali dei Segnalanti ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti, effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla "POLICY WHISTLEBLOWING" emessa dal Consiglio di Amministrazione di Infordata S.p.A.

La Società Infordata S.p.A. (di seguito "Società" o "Titolare"), in qualità di Titolare del trattamento dei dati acquisiti in virtù dell'attivazione della procedura di segnalazione prevista dalla Policy Whistleblowing (di seguito PWB) adottata dalla Società, desidera informarla, in qualità di Segnalante (di seguito "Interessato"), delle modalità di trattamento dei Suoi dati personali forniti.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il Titolare del trattamento dei dati da Lei forniti è la Società Infordata S.p.A., con sede legale in Latina (LT) in P.zza Paolo VI, n.1 - 04100, P.IVA 00929440592, telefono 0773 6861 - fax 0773 661753, e-mail: infordata@infordata.net.

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Il Responsabile della Protezione dei Dati della Società è contattabile ai seguenti recapiti Infordata S.p.A. è dotata di un proprio DPO che può essere contattato all'indirizzo e-mail: dpoinfordata@infordata.net.

DATI TRATTATI, FINALITÀ' E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

I dati personali oggetto del trattamento sono forniti dagli Interessati, qualora ritengano opportuno e legittimo portare a conoscenza della Società segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società (d'ora in poi MOG 231"), di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Nell'ambito delle attività connesse alla gestione della segnalazione, la Società tratta i seguenti dati personali identificativi forniti dell'Interessato: nome, cognome, dati di contatto, ruolo aziendale.

I dati personali sono raccolti e trattati, con modalità cartacea o informatica, per finalità connesse e/o strumentali alle verifiche delle segnalazioni ricevute relativamente ad attività e/o comportamenti difformi dalle procedure in essere di Infordata S.p.A. e, dunque, possono riguardare norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente - interna ed esterna - e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, società del gruppo o a terzi, che possano minare l'integrità dell'ente, nonché determinare - in modo diretto o indiretto - un danno economico, patrimoniale e/o di immagine della Società.

La base giuridica che legittima il trattamento dei dati per le finalità individuate, è rappresentata dal legittimo interesse del Titolare di rispettare le disposizioni normative previste dall'art.6, co.2-bis del decreto legislativo 231/01.

DESTINATARI O EVENTUALI CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei Suoi dati sarà effettuato dal Titolare e dal personale interno individuato e autorizzato al trattamento, secondo istruzioni che vengono impartite nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e di sicurezza dei dati, nonché della PWB adottata dalla Società.

I dati conferiti non saranno trattati da terzi, ma rimarranno nell'ambito della Società per le verifiche di cui alle finalità di trattamento. In ogni caso, i dati personali non sono soggetti né a diffusione o comunicazione, salvo al fine di evadere gli obblighi di legge previsti dalla normativa in vigore.

TRASFERIMENTO DEI DATI AD UN PAESE TERZO O ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI

Non è previsto alcun trasferimento dei dati verso Paesi terzi extra UE né verso organizzazioni internazionali.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI

I dati personali saranno trattati e conservati dal Titolare per il periodo strettamente necessario a portare a compimento gli scopi della procedura di accertamento dell'illecito ad opera degli organi interni di Infordata S.p.A. e comunque nel rispetto dalla PWB. I criteri adottati per la conservazione, pertanto, seguono l'iter di accertamento della segnalazione a seconda dei casi in cui essa si riveli fondata o meno, nonché l'eventuale procedimento disciplinare nei casi previsti dalla legge e, in particolare, qualora la segnalazione sia stata effettuata con dolo o colpa grave allo scopo di incolpare ingiustamente il Segnalato. Al termine di tale periodo, per qualsivoglia ragione, per il tempo previsto dalla vigente normativa in materia contabile, fiscale, civilistica e processuale.

NATURA DEL CONFERIMENTO

Il conferimento dei dati personali oggetto della presente informativa ha natura non obbligatoria, essendo previsto dalla PWB la possibilità di presentare Segnalazioni anonime. Tuttavia il mancato conferimento, parziale o totale, dei dati richiesti potrebbe comportare una maggiore complessità nella gestione della Segnalazione, nonché nell'impossibilità di fornirLe riscontro sulla medesima.

MODALITÀ DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento sarà effettuato in modalità cartacea e/o informatizzata nei modi e nei limiti necessari per perseguire le finalità suddette, nonché per garantire i principi di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679. Il trattamento sarà effettuato dal Titolare e dalle persone da questi autorizzate con l'osservanza di ogni misura cautelativa che ne garantisca la sicurezza e la riservatezza. Non esiste alcun un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione nel trattamento dei dati.

Il trattamento dei dati sarà effettuato con logiche di organizzazione ed elaborazione come previste dalla Policy Whistleblowing, approvata dal CDA, correlate alle finalità di cui alla presente informativa, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

Nella Sua qualità di Interessato ed in relazione al trattamento descritto nella presente Informativa, ha i diritti previsti dal GDPR, in particolare, il:

- diritto di accesso dell'Interessato;
- diritto di rettifica;
- diritto di cancellazione;
- diritto di limitazione di trattamenti;
- diritto alla portabilità dei dati;
- diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia 11, 00187, Roma (RM).

L'esercizio dei premessi diritti può essere effettuato mediante comunicazione scritta da inviare al Titolare - Infodata S.p.A., con sede legale in Latina (LT) in P.zza Paolo VI, n.1 - 04100, P.IVA 00929440592, telefono 0773 686.1 - fax 0773 661753 o tramite il presente indirizzo e-mail: infodata@infodata.net.

PRESA VISIONE

Dichiaro di aver ricevuto, letto attentamente e compreso il contenuto dell'informativa fornita da Infodata S.p.A. con riferimento al trattamento dei dati personali forniti per le finalità connesse alla gestione della Segnalazione di cui alla *Policy Whistleblowing*.

DATA E FIRMA

per presa visione

POLICY PRIVACY PER LA TUTELA DEI DATI PERSONALI

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto della vigente normativa privacy (Regolamento UE 2016/679, D. Lgs.196/03 e s.m.i.). In particolare, Infodata S.p.A. ("Società") garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati, assicurando l'osservanza, tra l'altro, delle disposizioni di seguito riportate. Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, i dati personali di cui la Società viene a conoscenza ai fini della presente procedura devono essere:

- limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati lecitamente e secondo correttezza.

Inoltre, è fatto obbligo che:

- tutte le funzioni/posizioni organizzative interessate dalla eventuale diretta ricezione delle segnalazioni, assicurino l'assoluta riservatezza delle persone segnalanti. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Codice Etico, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- sia resa disponibile agli Interessati, l'informativa privacy di cui a presente Allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'adottata Policy Whistleblowing;
- sia comunicato ai soggetti terzi, in rapporti d'affari diretti o indiretti con l'azienda, che i loro dati personali sono trattati in relazione ad una segnalazione pervenuta alla Società, solo qualora non sussista il rischio che, comunicando tale informazione, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione;
- non siano fornite al Segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante.

Infodata S.p.A.