



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo**
ai sensi del d.lgs. 231/2001

pagina 1 di n 11

Titolo:
PARTE GENERALE – ALLEGATO 7

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE – ALLEGATO 7

“Procedura Segnalazione di Condotte Illecite”

ai sensi del D.Lgs. n.24/2023 e

dell’art.6 c.2bis del D.Lgs. n. 231/2001

Approvato con Consiglio di Amministrazione

n°866 del 19/04/2024

Data	Stato del documento
27/01/2024	Prima Emissione

I documenti del Sistema Gestione del D.Lgs. 231/2001 presenti in formato elettronico sul Server di ICEL S.p.A. nella cartella “Documenti Gestione Sistema D.Lgs. 231/2001” sono gli unici da ritenersi conformi.

Indice

1. Premessa	3
2. Scopo della procedura	3
3. Campo di applicazione.....	3
4. Contenuto della segnalazione	4
5. Destinatari della segnalazione e modalità di trasmissione	5
6. Canale di segnalazione interno: verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni	6
7. Tutela del segnalante.....	7
OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	7
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	7
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	10
CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	10
8. Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi.....	11
9. Documenti di riferimento	11
10. Allegati alla procedura.....	11
Regolamento piattaforma informatica – Manuale Whistletech	11

1. Premessa

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale 15 marzo 2023, n. 63 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, si è data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone, che operano sia nell'ambito pubblico che in quello privato, le quali segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

I.C.E.L. S.C.p.a (di seguito anche "ICEL" o "Società" o "Ente"), ai sensi del suddetto decreto, ha predisposto una procedura per la gestione delle segnalazioni, c.d. *procedura whistleblowing*, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG231") adottato dalla Società.

2. Scopo della procedura

La procedura ai sensi del D.Lgs. n.24/2023 ha lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di ICEL e di condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 o costituire una violazione del MOG231 di ICEL.

La procedura è predisposta ai sensi del D.Lgs. n.24/2023, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. n. 231/2001 che impone di implementare all'interno dei modelli organizzativi l'attivazione di un canale interno di segnalazione, il divieto di ritorsione e l'applicazione di un sistema disciplinare.

La procedura disciplina anche le modalità di verifica di validità e fondatezza delle segnalazioni e le misure da intraprendere nel caso di segnalazioni al solo scopo di calunnia o diffamazione.

3. Campo di applicazione

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

- rilevanti ai fini della violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea;
- rilevanti ai sensi delle fattispecie di reato presupposto individuate nel MOG231 ed ai fini dell'istituto della responsabilità amministrativa degli enti;
- atte a determinare violazioni di norme di condotta e/o principi di comportamento individuati nel MOG231 e nel Codice Etico adottati da ICEL.

In sintesi, la segnalazione può riguardare, oltre alla violazione di normative nazionali o dell'Unione Europea, anche:

- violazioni del MOG231 adottato da ICEL;
- violazioni del Codice Etico di ICEL;
- la commissione, in specifico, di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

La segnalazione non può riguardare:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al suddetto decreto;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Per le segnalazioni riguardanti rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro occorre fare riferimento al Responsabile Risorse Umane quale funzione preposta per le questioni riguardanti il personale della Cooperativa.

Sono tenuti all'applicazione della procedura i soggetti come indicati all'art. 3 commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 24/2023 ed in specifico:

- i lavoratori subordinati di ICEL, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015, o dall'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017;
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del c.p.c. e all'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di ICEL;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a ICEL;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività a ICEL;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di ICEL, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4. Contenuto della segnalazione

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 terzi, a meno del caso in cui la segnalazione è comunicata ad un soggetto diverso dal canale di segnalazione individuato nel qual caso valgono le misure individuate di seguito nella procedura stessa per la gestione della comunicazione della segnalazione.

La segnalazione inoltre deve possibilmente contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza e inequivocabilmente l'autore della condotta oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni rese in forma anonima saranno prese in considerazione solo se circostanziate. Esse saranno equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate secondo la presente procedura. Il segnalante anonimo, se successivamente identificato, beneficerà delle tutele che il D.Lgs. n.24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive¹.

Per garantire la riservatezza del segnalante prevista dal D.Lgs. n.24/2023, ICEL adotta una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni tra soggetto segnalante e canale di segnalazione.

In particolare, la segnalazione (di seguito anche “segnalazione whistleblowing”) deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità di chi effettua la segnalazione;
- la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha determinato i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano dare informazioni rispetto ai fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti a conferma della fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile ad un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. Destinatari della segnalazione e modalità di trasmissione

La gestione delle segnalazioni è affidata da ICEL ad un canale interno gestore delle segnalazioni (di seguito anche “Gestore”) composto dal Responsabile Assistente di Direzione e dal Responsabile Risorse Umane, quali funzioni organizzativamente poste in staff all’Amministratore Delegato che rispondono quindi ai criteri normativi di soggetti autonomi ed adeguatamente formati. Il Gestore è destinatario delle segnalazioni whistleblowing secondo le modalità previste dalla piattaforma informatica dedicata, implementata dalla Società nelle pagine del proprio sito aziendale <https://icel.whistletech.online/>.

La piattaforma informatica implementata da ICEL per la gestione delle segnalazioni whistleblowing garantisce i requisiti di riservatezza previsti dalla normativa, dando la possibilità sia di segnalazioni scritte che orali. Inoltre la piattaforma informatica consente la segnalazione, su richiesta della persona segnalante, anche mediante incontro diretto con il Gestore.

Nel caso di segnalazione comunicata ad un soggetto diverso da quello sopra indicato, questa deve essere trasmessa al Gestore entro 7 giorni da suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per ogni riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni ICEL, oltre quanto indicato nella presente procedura, rimanda per completezza alla piattaforma informatica implementata ed al relativo Manuale di regolamentazione e funzionamento della stessa (Manuale Whistletech) allegato della presente procedura.

¹ Art. 16 c. 4 del D.Lgs. n.24/2023

6. Canale di segnalazione interno: verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Gestore riceve le segnalazioni a mezzo piattaforma informatica e gestisce le stesse secondo i seguenti criteri:

- rilascio alla persona segnalante di un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- formulazione di un primo giudizio di ricevibilità, escludendo le segnalazioni che non rientrano nell'oggetto della presente procedura (ad es. reclami generici, lamentele);
- mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante con possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- gestione diligente delle segnalazioni ricevute procedendo:
 - alla trasmissione della segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile e/o altrimenti riconducibile all'autore, ad altri soggetti al fine di acquisire ulteriori informazioni ed osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le valutazioni e fornire i richiesti riscontri entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta;
 - all'archiviazione della segnalazione, con supporto di adeguata motivazione, nel caso in cui dalle prime verifiche effettuate essa risulti infondata o non sufficientemente circostanziata od ancora non pertinente;
 - nel caso di non archiviazione, alla comunicazione dell'esito della propria valutazione e/o verifica all'Amministratore Delegato di ICEL per le opportune valutazioni ai fini disciplinari e sanzionatori, ovvero per gli opportuni interventi sul MOG231 che lo stesso valuterà anche in condivisione con il Consiglio di Amministrazione della Società;
 - al riscontro delle valutazioni disciplinari e sanzionatorie attivate dall'Amministratore Delegato di ICEL e delle eventuali valutazioni di interventi sul MOG231;
- tempistica di 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;
- messa a disposizione di informative chiare sul canale, sulle procedure, sulla piattaforma informatica utilizzata e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. In tal senso le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'art. 3, c. 3 – 4 del D.lgs. 24/2023.

7. Tutela del segnalante

OBBLIGO DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di I.C.E.L. S.C.p.a, 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 riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 invece fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Con riferimento alle ipotesi suddette, alla persona segnalante viene data informazione delle ragioni della rivelazione dei dati riservati mediante comunicazione scritta. Tale informativa è prevista nell'ambito delle attività di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente procedura quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

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 di riferimento e dal CCNL applicato vigente per i soggetti a cui esso è applicabile.

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.).

Nell'ambito delle attività di segnalazione interna ed esterna di cui alla presente procedura, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

I soggetti a cui si applica la presente procedura e che effettuano una segnalazione nel rispetto della stessa e delle previsioni normative di cui al D.Lgs. n. 24/2023 non possono subire alcuna ritorsione per le segnalazioni effettuate. In tal senso costituisce ritorsione, secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del citato Decreto, 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.

Di seguito sono indicate le fattispecie che possono costituire ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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;
- l) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

A tutela del segnalante, secondo quanto previsto dall'art. 17, commi 2 e 3, del suddetto Decreto (Divieto di ritorsione), nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti delle persone segnalanti, 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 è a carico di colui che li ha posti in essere. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del suddetto 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.

Le suddette tutele per le persone segnalanti non si applicano nel caso in cui non 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 al suddetto Decreto;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa in materia e secondo la presente procedura.

Inoltre è condizione per la protezione della persona segnalante il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nel caso in cui è 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 previste normativamente per la persona segnalante non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le condizioni per l'applicazione delle tutele della persona segnalante e le misure disciplinari che si applicano nel caso di responsabilità penale di quest'ultima per come suddette, si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è 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'art. 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

La persona segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In tal senso, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n.24/2023 e al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della L. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), o dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del sopra citato art. 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Infine quale limitazione della responsabilità della persona segnalante, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023, non è punibile il soggetto segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'art. 1, c. 3, del suddetto decreto protette da segretezza, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del citato Decreto.

Fermo restando le tutele suddette garantite dalla normativa di riferimento, l'individuo che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ne deve dare notizia immediata e circostanziata al Gestore delle segnalazioni che ne valuta l'eventuale condivisione con l'Organismo di Vigilanza della Società.

Quest'ultimo, valutato quanto accaduto, ne dovrà riferire all'Amministratore Delegato di I.C.E.L. S.C.p.a, per l'adozione di tutte le iniziative necessarie ed opportune.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice Privacy). La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

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

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti destinatari di cui al canale di segnalazione interno, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I.C.E.L. S.C.p.a definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali sopra citati.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del soggetto destinatario, di cui al canale di segnalazione interno, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del soggetto destinatario, di cui al canale di segnalazione interno. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle segnalazioni essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del suddetto soggetto destinatario mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8. Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi

Qualora, a seguito delle segnalazioni e delle comunicazioni nei confronti degli organi di I.C.E.L. S.C.p.a emergano elementi oggettivi idonei a rivelare carenze dei sistemi di controllo interno, il Consiglio di Amministrazione di I.C.E.L. S.C.p.a dovrà tempestivamente provvedere al loro adeguamento o dare mandato all'Amministratore delegato per condividere con i responsabili delle funzioni aziendali le azioni correttive da porre in essere per l'adeguamento del sistema di controllo interno.

9. 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 ed integrazioni."
- Decreto Legislativo 24, 10 marzo 2023: "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."
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da I.C.E.L. S.C.p.a.
- Codice Etico adottato da I.C.E.L. S.C.p.a.
- Regolamentazione piattaforma informatica per applicazione procedura whistleblowing.

10. Allegati alla procedura

Regolamento piattaforma informatica – Manuale Whistletech