

Politica per la gestione delle segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. DESTINATARI - SOGGETTI TUTELATI.....	3
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE	5
5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	5
5.2 ULTERIORI CANALI PER LE SEGNALAZIONI	5
5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA - CONDIZIONI	6
6. RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE - PROCEDIMENTO.....	6
7. SEGNALAZIONI ANONIME	7
8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	7
9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	7
10. DIVIETO DI RITORSIONE	8
11. SISTEMA SANZIONATORIO	9
12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9
13. ENTRATA IN VIGORE	9

1. PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

La Legge n. 179/2017 disciplina la tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come "Whistleblowing".

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 (di seguito "**Direttiva**") riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Obiettivo del presente documento è regolare il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. "**sistema whistleblowing**"), ricevute attraverso la piattaforma web disponibile al link <https://erreesse.integrityline.com/> di seguito anche "Piattaforma"), riguardanti la società **Erreesse s.r.l.** (di seguito anche "**Erreesse**" o "**Società**") a tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti.

In questo contesto e con questa logica, chiunque venga a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione è invitato a darne tempestiva comunicazione mediante le modalità di seguito descritte.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali (di seguito il "**GDPR**").

2. DEFINIZIONI

Con le seguenti definizioni s'intende:

- **Codice Etico e di Condotta:** adottato dalla Società ed illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale;
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione;
- **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;
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato.

3. DESTINATARI - SOGGETTI TUTELATI

Le disposizioni del presente documento si applicano ai seguenti soggetti:

- a) ai dipendenti della società Erreesse;
- b) ai titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) ai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- d) ai liberi professionisti ed ai consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) ai volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Erreesse;
- f) all'azionista ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione del Segnalante (divieto di ritorsione e riservatezza, di cui ai successivi paragrafi) si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblowing è un atto con cui il Segnalante contribuisce a far emergere attraverso una segnalazione delle situazioni pregiudizievoli per la Società. Per segnalazioni si intendono informazioni relative a sospette violazioni derivanti da comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Erreesse e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
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. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

La Segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al proprio Responsabile.

5. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

5.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Erreesse ha istituito un canale interno di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Chiunque rilevi un presunto illecito e/o inadempimento delle norme di cui al paragrafo 4 del presente documento può effettuare una segnalazione mediante l'utilizzo della Piattaforma disponibile al seguente link: <https://erreesse.integrityline.com/> e che per le modalità operative circa l'inoltro della segnalazione, si invita il segnalante a seguire le istruzioni.

La piattaforma è fornita da un provider esterno, nominato responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, il quale si occupa della gestione delle fasi e dei dati inerenti la registrazione, quest'ultima necessariamente richiesta al segnalante per l'invio della segnalazione.

La segnalazione non potrà essere effettuata tramite strumenti informatici aziendali forniti da Erreesse ai propri dipendenti (pc, notebook, smartphone). Ciò in quanto l'utilizzo di tali strumenti potrebbe, anche indirettamente, rivelare l'identità della persona segnalante e non garantire così, come richiesto dalla normativa, il suo diritto alla riservatezza.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un "**Comitato Etico**" composto da n. 2 componenti (n. 1 Operations Manager aziendale sig. Moreno Sanfilippo Scena e n. 1 Responsabile Amministrativo aziendale sig. Francesco Giordano) nominati quali "**Gestori della segnalazione**", specificamente formati e previamente autorizzati con lettera di nomina, anche ai sensi e per gli effetti del GDPR.

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e contenere le seguenti informazioni:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

5.2 ULTERIORI CANALI PER LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale possono essere effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Tuttavia, Erreesse s.r.l. consiglia fortemente l'utilizzo della Piattaforma, che per struttura e modalità di gestione della Segnalazione garantisce la piena riservatezza dell'identità della persona Segnalante.

Inoltre, al fine agevolare l'invio delle segnalazioni, Erreesse ha deciso di mantenere, accanto al canale di comunicazione interno di cui al precedente par. 5.1., anche la comunicazione per mezzo posta ordinaria (in busta sigillata) indirizzata a alla c.a. del "Comitato Etico" – Erreesse S.r.l.- Via delle Betulle n. 8/A, 8/B e 8/C, 28075, Grignasco (NO).

5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA – CONDIZIONI

È possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo;
- b) la persona Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione consultabile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

6. RICEZIONE E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE - PROCEDIMENTO

A seguito dell'inserimento di una segnalazione la Piattaforma inoltra una notifica ai Gestori della segnalazione. La Piattaforma, tramite comunicazione e-mail, informa tempestivamente il Segnalante del corretto inoltro della segnalazione ai "Gestori della Segnalazione".

Attraverso opportune impostazioni della Piattaforma, quest'ultima prevede la possibilità per il soggetto segnalante, al momento dell'inoltro della Segnalazione, di poter escludere il soggetto segnalato, qualora questo risulti essere un componente del Comitato Etico. In tali casi il soggetto segnalato sarà anche escluso dall'esame delle indagini connesse alla Segnalazione.

I Gestori della Segnalazione non sono tenuti a valutare segnalazioni sprovviste degli elementi specificati al precedente paragrafo, e possono – ove del caso – richiedere chiarimenti. I Gestori della Segnalazione, inoltre, si riservano di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate.

I Gestori della Segnalazione comunicano al Segnalante, tramite Piattaforma, **entro 7 giorni dalla ricezione**, la presa in carico della segnalazione. Contestualmente, identificata la tipologia di potenziale violazione commessa, i Gestori della Segnalazione valutano se informare e convocare tramite e-mail i referenti aziendali per ambito di competenza (es. Amministrazione e Finanza, Legal ecc.), previa valutazione di assenza di potenziali conflitti di interesse, per i dovuti approfondimenti.

I Gestori della Segnalazione effettuano una verifica preliminare per valutare gli elementi oggettivi e soggettivi che caratterizzano la segnalazione, avviando accertamenti e verifiche di primo livello. I Gestori della Segnalazione riporteranno quindi gli esiti di tale verifica preliminare (es. procedibilità di istruttoria, richiesta di ulteriori informazioni, ecc.) all'interno della Piattaforma **non oltre 90 giorni dal ricevimento della segnalazione**, al fine di trasmettere un primo riscontro al Segnalante.

I Gestori della Segnalazione formalizzano le attività e le valutazioni svolte e comunicano i risultati dell'indagine svolte al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, con esclusione del soggetto segnalato qualora quest'ultimo faccia parte del Collegio Sindacale o Consiglio di Amministrazione.

In caso di evidente e manifesta infondatezza, i Gestori della Segnalazione sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, possono decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al Segnalante.

Annualmente, il Comitato Etico trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un report riepilogativo delle segnalazioni gestite (archivate e oggetto di accertamenti) inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari.

Semestralmente i Gestori della Segnalazione, anche per il tramite di soggetti terzi, verifica il corretto funzionamento della piattaforma (ad es. attraverso l'inserimento di una segnalazione test) al fine di identificare la necessità di eventuali correttivi.

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con Erreesse s.r.l., il presente documento è pubblicato al link Whistleblowing presente nel Footer del sito <https://www.erreesse-valves.com/>

7. SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di comunicazioni anonime, considerato che la tutela del whistleblower si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

Fermo quanto stabilito dalla linea precedente, Erreesse si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

8. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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 a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51. 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 diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da Erreesse in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n.51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n.51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Erreesse in qualità di titolare del trattamento individua 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 disciplina il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del regolamento (UE) 2016/679.

10. DIVIETO DI RITORSIONE

La Società non effettuerà azioni ritorsive o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o sospetti casi di condotta scorretta o pericoli sul posto di lavoro.

Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del d.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del presente articolo e, in generale, dell'art. 17 del d.lgs. 24/2023.

Il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

I Gestori della Segnalazione verificano che il Segnalante non subisca condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione, anche nel caso in cui non sia accertata un'effettiva responsabilità del soggetto segnalato, fermo restando la possibilità di chiedere l'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione può, altresì, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ai Gestori della Segnalazione che, valutata tempestivamente la

sussistenza degli elementi, segnalano l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Delegato. Se quest'ultimo coinvolto nella Segnalazione al Collegio Sindacale.

Resta fermo ed impregiudicato la facoltà del Segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

Nel caso di segnalazioni diffamatorie, i Gestori della Segnalazione trasmettono le stesse al Dipartimento Risorse Umane, affinché valuti l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante o, al Dipartimento che gestisce la relazione con la controparte, per l'applicazione di eventuali sanzioni contrattuali fino all'eventuale risoluzione del rapporto. Per i dipendenti (non dirigenti), le sanzioni sono definite in relazione al destinatario delle stesse, secondo quanto previsto nel C.C.N.L. applicabile. Per i dirigenti la misura ritenuta più idonea.

12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione (elettronica e cartacea) prodotta nell'ambito delle attività disciplinate nella presente procedura, è conservata a cura dei Gestori della Segnalazione e messa a disposizione su richiesta dei Soci, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale. I documenti prodotti nell'ambito delle attività descritte nella presente procedura devono essere conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo diverse disposizioni legislative.

13. ENTRATA IN VIGORE

Il presente documento è stato approvato dall'organo amministrativo di Erreesse in data 05/12/2023 e sarà oggetto di aggiornamento in presenza di modifiche legislative.

Firmato in originale dall'Amministratore Delegato.

Grignasco, 5 dicembre 2023

Il Titolare del Trattamento