

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto Whistleblowing" o solo "Decreto") in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i così detti Whistleblower).

Per "Whistleblowing", in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di un'amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al personale di Modulblok (la "Società") e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del modello di organizzazione e di gestione ex art. 6 del d.lgs. n.231/2001 (il "Modello 231" o anche "MOG"), adottato dalla Società al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, nonché del sistema di regole e procedure tempo per tempo vigenti nella organizzazione aziendale della Società.

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura, resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto.

Pertanto, scopo della Procedura è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi

giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;

- comunicazioni relative al conflitto di interessi di esponenti aziendali. Nel caso in cui dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto del Data Protection Officer della Società, se nominato, e alla relativa procedura adottata dalla Società per l'applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali, tempo per tempo vigente. Nel caso in cui dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura

2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società.
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti della Società, nonché (a titolo non esaustivo) i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società che siano in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie, ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura..

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

Riferimenti normativi esterni

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("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");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);

- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;

Riferimenti normativi interni

- Modello 231;
- Codice Etico della Società;
- Definizione e Formalizzazione di Policy, Procedure ed Istruzioni Operative della Società.

4. DEFINIZIONI

Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
Facilitatore	Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, incaricato per gestire la segnalazione.
Informazioni sulle violazioni	informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Organismo di Vigilanza ("OdV")	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs.231/01.
Personale	Coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società

Segnalante	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalato	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazioni riferibili al Personale e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e del Modello 231 della Società, nonché del sistema di regole e procedure tempo per tempo vigenti nella organizzazione aziendale della Società, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazioni anonime	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare in maniera univoca il loro autore.
Segnalazioni in malafede	Qualsiasi comunicazione ricevuta che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno.
Segnalazione non rilevante	Qualsiasi comunicazione ricevuta, avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico. Comportamento, atti od omissioni che non rispettose della legislazione e/o del modello 231 per quanto inerente alle attività che coinvolgono/interessano l'organizzazione, solo se il modello è presente all'interno dell'organizzazione.
Gestore aziendale della segnalazione (gestore definito dal D.Lgs 24/2023)	Soggetto nominato dal Consiglio di Amministrazione (OdV) che si occupa di valutare il contenuto della segnalazione e le azioni da intraprendere a seguito della stessa, compreso la legittimità della segnalazione stessa. Tale soggetto si interfaccia con il Gestore della comunicazione della piattaforma per indicare le risposte da dare al segnalante. Allo stesso dovrà essere assegnato un budget di spesa (ad esempio per le eventuali necessità di analisi che richiedono il coinvolgimento di altri tecnici)
Terzi	Le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società
Vertici Aziendali	Amministratori esecutivi e manager strategici, muniti di deleghe e poteri in ambito operativo nella gestione dell'azienda.

TECNOLOGIE E
LOGISTICHE DI MAGAZZINO

5. SEGNALAZIONE

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2, comma 1, lettera a) e 3, comma 2 del Decreto Whistleblowing, può costituire oggetto di Segnalazione:

- un comportamento o una situazione contrari al Modello 231, al CODICE ETICO, nonché a regolamenti, direttive, procedura e procedure adottate dalla Società e attinenti ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- violazioni del diritto dell'Unione Europea da intendersi come:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.



Eventuali Segnalazioni non rilevanti sono da ritenersi inesequibili e, pertanto, saranno archiviate.

5.1 Segnalazioni non rilevanti

Si riportano alcuni esempi di Segnalazioni NON RILEVANTI:

- relative a interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i colleghi;
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

6. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

6.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare Segnalazioni che siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche e il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

6.2 Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione. In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

7. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

7.1 Facilitatore

Si evidenzia che, indipendentemente dal canale interno che potrà essere scelto, ogni segnalante può chiedere il supporto del facilitatore (ossia una risorsa che può prestare assistenza nel processo di segnalazione). Se si necessita di tale assistenza, si deve indicare la richiesta nel canale di segnalazione indicando le modalità per permettere al facilitatore di erogare tale assistenza. Il Facilitatore è una persona formata e autorizzata a tale funzione e garantisce l'anonimato del segnalante. Il Facilitatore viene individuato nella persona dell'OdV incaricato alla gestione delle segnalazioni raggiungibile all'indirizzo e-mail: giuseppeschiuma@islaw.eu.

Questa soluzione permette una ulteriore garanzia di anonimato rispetto ad un "facilitatore" identificato tra le risorse umane interne della MODULBLOK.

7.2 Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali interni di Segnalazione che consentono la presentazione delle Segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione è trasmessa tramite uno dei seguenti canali interni:

- Connettendosi alla piattaforma definita per le segnalazioni (nella quale si può anche inserire una segnalazione vocale con registrazione) accessibile attraverso il sito WEB aziendale nella sezione "Contatti" utilizzando il seguente link: <https://modulblok.segnalazioni-pmi.it/>
- Fissando un incontro diretto con il FACILITATORE o il Gestore delle Segnalazioni raggiungibile all'indirizzo e-mail: giuseppeschiuma@islaw.eu o con il CdA.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Consiglio di Amministrazione oppure all'OdV.

7.2 Segnalazione esterna e Divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'ANAC, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;

- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

8. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando i recapiti ove è possibile contattarlo (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono).

Se il segnalante non riporta recapiti che potrebbero essere necessari, ad esempio per richiedere delle integrazioni ai contenuti della segnalazione che altrimenti risulterebbe "non gestibile" o senza i quali non si può proseguire la segnalazione, la segnalazione verrà archiviata se non si riceveranno riscontri comunque dopo aver informato il segnalatore con i sistemi messi a disposizione della piattaforma.

I dati identificativi comunicati al "gestore della piattaforma" e/o al "gestore della segnalazione", non verranno inviati ad altri soggetti se non per i casi di cui al D.Lgs. 24/2023.



COSA INDICARE NELLA SEGNALAZIONE?

La segnalazione deve contenere:

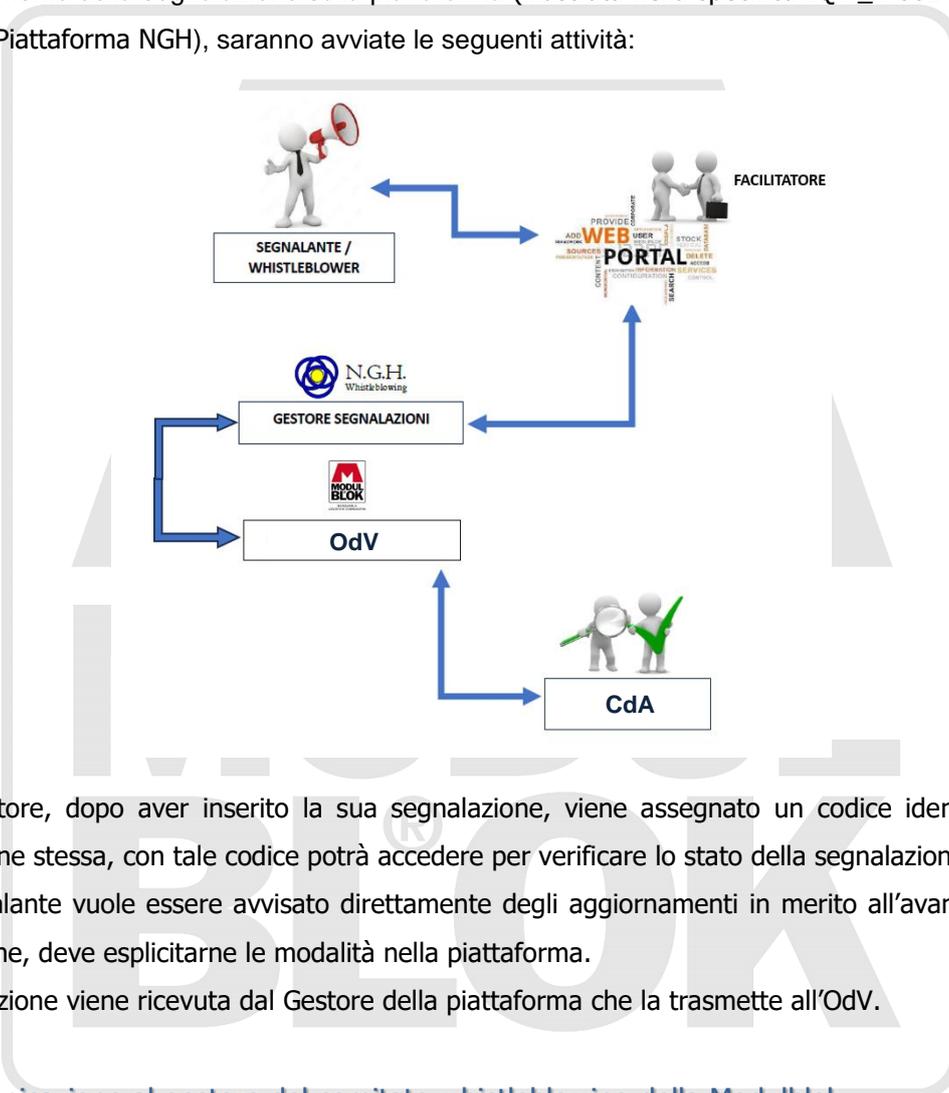
- *Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione*
- *ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione*
- *indicazioni sulla natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione*
- *circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione*
- *ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l'accertamento della Segnalazione*

È necessario allegare ove disponibile opportuna documentazione a sostegno della Segnalazione, ivi compresa l'indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

9. MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

9.1 Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare

Dopo il ricevimento della segnalazione sulla piattaforma (illustrata nella specifica IQ 7_4-001 "Istruzione per utilizzo della Piattaforma NGH), saranno avviate le seguenti attività:



Al segnalatore, dopo aver inserito la sua segnalazione, viene assegnato un codice identificativo della Segnalazione stessa, con tale codice potrà accedere per verificare lo stato della segnalazione.

- Se il segnalante vuole essere avvisato direttamente degli aggiornamenti in merito all'avanzamento della segnalazione, deve esplicitarne le modalità nella piattaforma.
- La segnalazione viene ricevuta dal Gestore della piattaforma che la trasmette all'OdV.

9.2 Comunicazione al gestore del comitato whistleblowing della Modulblok

- L'OdV, dopo la prima verifica tecnica e accettata la segnalazione e garantendo l'anonimato, si interfaccia con il CdA della Modulblok, per richiedere di avviare adeguate azioni (tali comunicazioni avvengono sempre in forma anonima).
- Al CdA verranno comunicate solo le informazioni utili per la gestione della segnalazione "evitando", in questa fase, le informazioni ritenute non necessarie per il caso riportato.
- In funzione delle risposte ottenute, l'OdV si interfaccia con il SEGNALATORE per il tramite della piattaforma e lo aggiornerà inserendo nella piattaforma le informazioni ottenute dal CdA.
- Il "gestore della piattaforma" controllerà i tempi di risposta in funzione dei requisiti del D.Lgs. 24/2023.

Al Consiglio di Amministrazione, si invierà un report periodico di TUTTI I CASI ANALIZZATI e dell'esito della gestione.

9.3 Accertamento

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulla Segnalazione, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati, anche tramite richiesta di integrazioni al Segnalante, se individuato e se necessario.

L'OdV incaricato dell'accertamento può avvalersi dell'ausilio di figure/funzioni di supporto e/o di professionisti/consulenti tecnici esterni, a seconda dell'oggetto della Segnalazione.

La funzione/l'organo incaricato dell'accertamento ne assicura lo svolgimento in maniera equa ed imparziale; ogni persona coinvolta nell'indagine è informata - una volta completata l'istruttoria - in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico ed è messo in condizione di poter controbattere alle stesse.

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del Segnalante, ne è data immediata comunicazione all'OdV per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del Segnalante. La Segnalazione è archiviata.

Se, all'esito dell'attività istruttoria, è accertata la fondatezza della Segnalazione, è redatta una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie e/o la predisposizione di azioni correttive.

L'organo amministrativo valuta, inoltre, l'adozione di azioni a tutela della Società, anche in sede giudiziaria.

9.4 Archiviazione

La decisione in merito all'archiviazione della Segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione definiti comunque dall'OdV.



La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

9.5 Tempi del processo di gestione della Segnalazione

Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione	Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione
Riscontro alla Segnalazione	Entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento, in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione
Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto	Entro e non oltre 7 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
Fissazione del giorno dell'incontro diretto	Entro 10 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto in casi di comprovata urgenza, entro 5 giorni dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto

9.4 Conservazione

- Tempi di conservazione

L'OdV della piattaforma incaricato della Segnalazione è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione.

- Luogo di conservazione

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in ambienti protetti da credenziali di autenticazione, conosciute solo dall'OdV deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo all'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

- Formalizzazione delle segnalazioni orali e delle segnalazioni effettuate mediante incontro diretto

In caso di utilizzo di linea telefonica con la piattaforma, la segnalazione è documentata e si richiede al segnalante la rispondenza a quanto segnalato.

Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10. TUTELE DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla MODULBLOK solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore e al gestore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo

10.1 Riservatezza

La MODULBLOK, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati.

10.2 Divieto di ritorsione e misure di protezione

La MODULBLOK non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile

Alla luce di quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.



A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
- 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;
- 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.

11. TUTELE DEL SEGNALATO

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una Segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

12. SANZIONI DISCIPLINARI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;

- nei confronti del responsabile, se sono violati i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

13. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Procedura, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

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 articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla MODULBLOK in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

A tal fine, la MODULBLOK fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito oggetto della presente Procedura apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Procedura.

La MODULBLOK ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2- quaterdecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Inoltre, la MODULBLOK, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, 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 (c.d. DPIA), disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

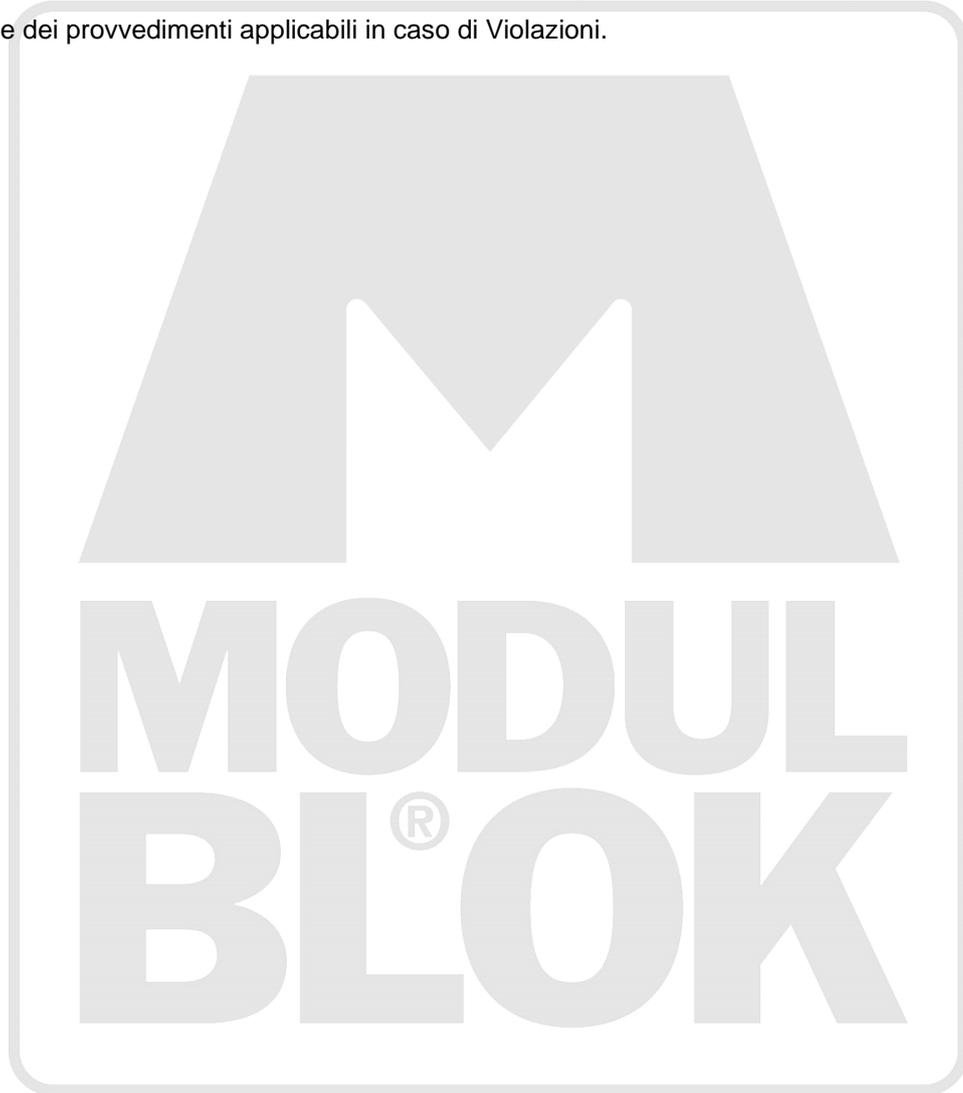
14. AGGIORNAMENTO

Il "Gestore della piattaforma" e l'OdV, riesaminano su base periodica (almeno ogni 6 mesi o a seguito di aggiornamenti legislativi/normativi e/o da risultati di analisi interne), ciascuno per la parte di sua competenza, ed eventualmente aggiornano le procedure per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Procedura è diffusa tramite caricamento sul documentale aziendale SINT, il sito Internet aziendale e con ogni altro strumento ritenuto opportuno.

La MODULBLOK promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura, per assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di Segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.



TECNOLOGIE E
LOGISTICHE DI MAGAZZINO