

Regolamento per la gestione di segnalazioni ai sensi del D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24 ("Decreto Whistleblowing")



Indice

1. Oggetto.....	3
2. Definizioni	4
3. Chi può segnalare?	4
4. Cosa si può segnalare?	5
5. Chi è il gestore dei canali interni di segnalazione?.....	6
6. Canali di segnalazione	6
7. Gestione delle segnalazioni	8
8. Tutele e misure di sostegno	10
9. Trattamento dei dati personali	13



1. OGGETTO

Oggetto del presente regolamento è l'istituto del "whistleblower", previsto all'interno della normativa in materia di prevenzione della corruzione, che sancisce la tutela del dipendente segnalante in merito ad illeciti e/o situazioni di illegalità nella pubblica amministrazione, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 e in seguito modificato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"* (c.d. whistleblower) e poi dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante *"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"*.

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha modificato anche l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 regolando, per la prima volta nell'ordinamento italiano, il fenomeno del whistleblowing anche per i dipendenti del settore privato.

Con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, 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" (c.d. Decreto Whistleblowing) si è raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Il citato D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 prevede l'adozione da parte dell'ANAC di apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (anche solo le "Linee Guida").

Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza dell'ANAC del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311

Il presente regolamento, aggiornata al Decreto Whistleblowing e alle relative Linee Guida, ha lo scopo di fornire indicazioni di dettaglio circa le modalità per fare una segnalazione, i canali da utilizzare, il processo di gestione delle segnalazioni e la tutela del segnalante.

Il regolamento, inoltre, contribuisce a creare una cultura aziendale basata su fiducia, trasparenza e comunicazione ed è volta a rimuovere tutti quei fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione di comportamenti scorretti e non in linea con i valori di Arexpo.



2. DEFINIZIONI

- Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- Segnalazione: comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- Soggetto gestore: destinatario delle segnalazioni su tutti i canali istituiti e gestore dell'istruttoria.

3. CHI PUÒ SEGNALARE?

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- dipendenti di Arexpo (anche la "Società");
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti "fornitori" di beni, servizi e lavori alla Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto

Tutti i soggetti di cui all'elenco sopra possono presentare una segnalazione quando:

- il rapporto di lavoro/altro tipo di rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova o quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro/altro tipo di rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.



4. COSA SI PUÒ SEGNALARE?

Oggetto della segnalazione possono essere le informazioni sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

1. Illeciti penali, civili, amministrativi o contabili che non rientrano nei successivi punti 3, 4, 5 e 6 (riguardanti violazioni del diritto UE);
2. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
3. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto Whistleblowing e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, relativamente ai seguenti settori: contratti 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 od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
5. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché di imposte sulle società.
6. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati nei punti 3, 4 e 5.

Le segnalazioni devono riferirsi a situazioni (comportamenti, atti od omissioni) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo in cui opera, ovvero possono essere segnalati fatti appresi in funzione dell'ufficio o del ruolo ricoperto, ma anche informazioni acquisite in modo casuale in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative. La segnalazione può comprendere anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate o violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (fondati sospetti).

Non saranno prese in considerazione segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

1. Contenuto minimo della segnalazione



La segnalazione deve essere fatta in buona fede, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire alla Società di effettuare le verifiche del caso. In particolare, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- 1) le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società o del soggetto terzo;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- 5) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 6) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante è considerata anonima. La segnalazione anonima è consentita, sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie". In ogni caso il segnalante, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto Whistleblowing garantisce a fronte di misure ritorsive.

Pertanto, la Società è tenuta a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione.

5. CHI È IL GESTORE DEI CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE?

Destinatario delle segnalazioni effettuate attraverso i canali interni istituiti da Arexpo è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (nel seguito anche solo "RPCT").

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere inoltrate attraverso i seguenti canali interni:

- a) **mediante il servizio postale**, con busta chiusa e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Arexpo S.p.A. Via C. Belgioioso n. 171, 20157 Milano.



La busta di cui sopra dovrà contenere al suo interno ulteriori due buste: la prima con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa; la seconda con la segnalazione.

b) mediante la piattaforma di whistleblowing accessibile al seguente indirizzo: <https://whistleblowing.arexpo.it>;

c) se richiesto dal segnalante, tramite **incontro diretto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione**, che dovrà redigere apposito verbale (sottoscritto, per conferma dal segnalante), adottando le opportune cautele di riservatezza.

Qualora una funzione aziendale dovesse ricevere una segnalazione da altri soggetti, ha l'obbligo di trasmetterla (in via esclusiva, entro sette giorni dal suo ricevimento e tramite i canali previsti nel presente regolamento), al RPCT, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione del presente regolamento ed è passibile di provvedimenti disciplinari.

Il segnalante, in via residuale, può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, attivato e gestito dall'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna, obbligatorio nel caso di Arexpo, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle indicazioni del Decreto Whistleblowing;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna mediante il canale di segnalazione interno previsto dal presente regolamento e la stessa non ha avuto seguito nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna tramite i canali previsti dal presente regolamento, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, il Decreto Whistleblowing prevede un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, ovvero nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Si precisa che, affinché poi il soggetto possa beneficiare delle tutele riconosciute dal Decreto Whistleblowing la divulgazione pubblica delle violazioni dovrà avvenire nel rispetto delle seguenti condizioni:



- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e, successivamente, una esterna o direttamente una segnalazione esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante 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.

Infine, il Decreto Whistleblowing, in conformità alla precedente disciplina, riconosce anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (ad esempio: Responsabile Unico del Procedimento - RUP - e Membro di Commissione), anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto Whistleblowing, se il fatto oggetto di segnalazione può integrare gli estremi dell'illecito penale o le ipotesi di danno erariale, il dipendente ha comunque l'obbligo di presentare denuncia alla competente Autorità Giudiziaria, secondo quanto stabilito dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p..

In questo caso trovano attuazione, a favore del segnalante, le disposizioni previste dal Decreto Whistleblowing a tutela dello stesso.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Destinatario delle segnalazioni su tutti i canali interni istituiti dalla Società è il RPCT.

All'atto della ricezione di una segnalazione, il RPCT provvederà a prendere in carico la segnalazione, valutandone la rilevanza e la procedibilità ai fini del Decreto Whistleblowing, e ad inserirla (in caso di ricezione diretta su canale diverso) all'interno della piattaforma.

Il RPCT cura la comunicazione con il segnalante:

- dando conferma, entro 7 giorni, del ricevimento della segnalazione e della sua presa in carico;
- fornendo riscontro, al segnalante, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento;
- richiedendo chiarimenti o informazioni aggiuntive al segnalante, ove necessario.



L'RPCT esamina i fatti riferiti nella segnalazione, i documenti eventualmente ricevuti, assume tutte le informazioni necessarie, svolge l'istruttoria, avvalendosi del supporto di società investigative, consulenti esterni e/o di strutture e funzioni interne quando ritenga necessario il loro coinvolgimento per l'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione. In particolare, qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini 231, il RPCT ne dà comunicazione all'Organismo di Vigilanza per la gestione e le iniziative conseguenti, collaborando con l'OdV all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

Il RPCT può contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o spiegazioni su quanto segnalato.

Il RPCT può compiere l'audizione di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati e svolgere ogni altra attività ritenuta opportuna per l'accertamento della segnalazione.

Il RPCT archivia le segnalazioni non rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing inoltrando le stesse alle altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti, fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti dal presente regolamento e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Al termine dell'attività istruttoria il RPCT (ovvero l'OdV, in caso di tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001) redige una relazione delle attività svolte contenente la valutazione finale della segnalazione.

Le decisioni dell'RPCT (ovvero dell'OdV, in caso di tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001) consistono principalmente in:

- archiviazione;
- raccomandazioni di azioni correttive al Responsabile della Direzione coinvolta;
- proposte di provvedimenti disciplinari alla Direzione HR-Safety, Amministrazione-Controllo e Societario;
- informazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune azioni di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il RPCT (ovvero l'OdV, in caso di tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001) archivia le segnalazioni:

- improcedibili (ad es. per impossibilità di raccogliere sufficienti informazioni al fine di poter procedere con ulteriori indagini, ecc.);
- infondate o in malafede;
- di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alla stessa;
- relative a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dal presente regolamento e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

Le motivazioni della decisione di archiviazione sono formalizzate e archiviate in modalità digitale sulla piattaforma.



Delle decisioni assunte, il RPCT (ovvero l'OdV, in caso di tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001) ne dà informazione a:

- il segnalante quando non anonimo o quando, sebbene anonimo, la segnalazione sia stata fatta sulla piattaforma;
- il Responsabile della Direzione coinvolta;
- la Direzione HR-Safety, Amministrazione-Controllo e Societario nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei collaboratori della Società;
- il Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale nel caso di sanzioni da applicare a membri del CdA o del Collegio Sindacale;
- il Responsabile della Direzione che gestisce il relativo rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Area Legale nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dal contratto);
- agli altri soggetti/Direzioni coinvolte nelle indagini quando l'RPCT lo ritenga opportuno.

Qualora le segnalazioni riguardino una condotta tenuta dal RPCT, quest'ultimo si trova in posizione di conflitto di interessi. Pertanto, in tale ipotesi, la segnalazione e il relativo procedimento di cui al presente regolamento, verranno gestite dal Presidente del CdA.

8. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

Il Decreto Whistleblowing prevede una serie di tutele offerte a colui che segnala, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

In particolare, la tutela è riconosciuta, oltre al segnalante anche ai facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e concorrente, agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del segnalante, e qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione (ivi inclusa la documentazione ad essa allegata) da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.



Sono previsti solo due casi in cui l'identità del segnalante può essere disvelata, previo consenso espresso dello stesso e previa notifica, in forma scritta, della motivazione alla base della necessità di disvelare la sua identità:

- 1) nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- 2) nell'ambito delle procedure di segnalazione interna ed esterna, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio nei confronti dell'autore della violazione.

La segnalazione, e la documentazione ad essa allegata, è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, e successive modificazioni, fatta eccezione per i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

In generale, dunque, la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), L. 241/1990.

TUTELA DA EVENTUALI RITORSIONI

Il soggetto che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può subire ritorsioni, ovvero atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al segnalante.

Per ritorsioni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;



- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) 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) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e 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;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto Whistleblowing è subordinata ad alcune condizioni e requisiti. In particolare:

- sussistenza di una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing. Non sono sufficienti semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio;
- effettuazione della segnalazione secondo le modalità previste dal Decreto Whistleblowing;
- presenza di uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente.

Non è prevista alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria segnalazione, in responsabilità penale per i reati di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. È necessario che questa responsabilità siano stata accertate con sentenza, anche non definitiva di primo grado sfavorevole nei confronti del segnalante affinché cessino le condizioni di tutela previste. Inoltre, nei casi di accertamento delle dette responsabilità, al soggetto segnalante è applicata una sanzione disciplinare.



Il soggetto che ritiene di aver subito ritorsioni per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno quali assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali relativi alla gestione delle segnalazioni tramite canali interni è effettuato nel rispetto delle norme, europee e nazionali¹, in materia di protezione dei dati personali, come meglio specificato nell'informativa allegata alla presente.

Titolare del trattamento è Arexpo S.p.A., il Responsabile della Protezione dei Dati è raggiungibile al seguente contatto: rpd@arexpo.it.

La tutela dei dati personali è assicurata non solo alla persona segnalante, ma anche agli altri soggetti a cui si applica la tutela della riservatezza.

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

¹ Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR); D.Lgs. 196/2003, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) tramite il D.Lgs. 101/2018; D.Lgs. 51/2018.

INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Con la presente desideriamo informarLa che il trattamento dei dati personali che La riguardano sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando in questo modo la Sua riservatezza e i Suoi diritti e che i dati personali che La riguardano che ci sono stati o che ci verranno da Lei o da terzi comunicati saranno trattati nel rispetto del Regolamento 679/2016.

1. Finalità e modalità di trattamento dei dati personali

I dati da Lei forniti, saranno trattati esclusivamente per il raggiungimento delle seguenti finalità:

- accertare eventuali illeciti denunciati ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing;
- adempiere agli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di Whistleblowing;
 - osservare specifici obblighi previsti dalla legge o da altre norme vincolanti.

Per il raggiungimento delle predette finalità, i dati trattati dipendono dalla specifica segnalazione. A titolo esemplificativo potrebbero essere trattati:

- Dati anagrafici (cognome, nome, data di nascita, luogo di nascita, C.F., residenza, domicilio);
- dati di contatto: telefono, email, o PEC;
- dati relativi all'appartenenza religiosa o convinzioni politiche;
- dati relativi alla Salute.

2. Modalità di trattamento

Il trattamento dei dati acquisiti sarà effettuato con l'ausilio di strumenti, anche elettronici, idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e sarà ispirato ai principi di liceità correttezza e trasparenza. Il Titolare adotta misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza idoneo rispetto alla tipologia di dati trattati.

3. Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei Suoi dati è la società Arexpo S.p.A., con sede in Milano Via Cristina Belgioioso 171.

4. Responsabile della Protezione dei dati (RPD)

Le comunichiamo, inoltre, che Arexpo ha nominato il Responsabile della Protezione dei dati personali il cui indirizzo di contatto è rpdp@arexpo.it.

5. Conferimento dei dati

È rimessa alla Sua volontà, in qualità di segnalante, la decisione circa quali dati personali conferire.

6. Comunicazione e diffusione dei dati

I dati personali raccolti per il raggiungimento delle finalità indicate nella presente informativa, potranno essere comunicati a Pubbliche Amministrazioni (compresi Enti Pubblici) ed a tutti quei soggetti ai quali la comunicazione sia dovuta in base a specifici obblighi di legge.

I dati non saranno per nessun motivo oggetto di diffusione.



7. Trasferimento dei dati personali a fornitori

I Suoi dati potranno essere trattati da fornitori con riferimento alle finalità sopradescritte.

Le società destinatarie dei Suoi dati personali sono, in questi casi, adeguatamente istruite per poter trattare i Suoi dati personali, e assicurano il medesimo livello di sicurezza offerto dal Titolare.

A tal fine, in questa eventualità, le Società di cui sopra vengono nominate responsabili per il trattamento dei Suoi dati per conto di Arexpo, ai sensi del Regolamento UE 679/2016.

8. Periodo di conservazione

I Suoi dati personali saranno conservati e gestiti per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque entro 5 anni, ovvero entro il tempo necessario all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi o altri procedimenti avviati a seguito della segnalazione.

9. Diritti dell'interessato

Lei potrà esercitare i diritti di cui agli artt. Da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, ove applicabili con particolare riferimento all'art.13 comma 2 lettera B) che prevede il diritto di accesso ai dati personali, la rettifica. La cancellazione, la limitazione del trattamento, l'opposizione e la portabilità dei dati.

Le Sue richieste per l'esercizio dei Suoi diritti dovranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica RPD@arexpo.it.

Lei ha, inoltre, diritto di proporre reclamo ad un'Autorità di Controllo.