



Whistleblowing Policy

Protocollo n. 2-2019
Versione n. 1.0

Whistleblowing Policy

Redatta da:	Verificata da:	Approvata da:	Destinatari	Revisione n. data	Firma
Legal & Compliance	Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione del 25/02/2019	Tutte le strutture	Rev. 1.0 del 25/02/2019	

NUMERO DI PAGINE 11

DATA 25/02/2019

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. DOCUMENTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3. SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
3.1 Scopo	4
3.2 Oggetto della segnalazione	5
3.3 Destinatari	5
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4.1 Modalità e destinatari della segnalazione.....	6
4.2 Gestione della segnalazione	6
4.3 Tutela del segnalante	8
4.4 Tutela del segnalato	8
4.5 Tutela della riservatezza.....	9
5 TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY	9
6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	9
7 SISTEMA DISCIPLINARE.....	9
8 ALLEGATI	9

1. DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni intendono fornire informazioni introduttive per una migliore comprensione dei concetti e degli acronimi espressi nella procedura.

Condotta illecita in generale: Inosservanza di una norma di legge posta a tutela della collettività o di un comportamento che violi un diritto assoluto del singolo.

DPO: *Data Protection Officer* ai sensi dell'Articolo 37 del GDPR "Designazione del responsabile della protezione dei dati".

GDPR: regolamento (UE) n. 2016/679 e meglio noto con la sigla GDPR, è un regolamento dell'Unione europea in materia di trattamento dei dati personali e di privacy.

Illecito disciplinare: Inosservanza degli obblighi assunti con il contratto di lavoro e fissati dalla contrattazione collettiva, dalla legge, dal codice di comportamento. Tale responsabilità comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative (richiamo, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione) o espulsive (licenziamento con o senza preavviso).

Organo Amministrativo: Organo collegiale/Amministratore Unico al quale è affidata la gestione e la definizione delle strategie organizzative della Società.

Organismo di Vigilanza o "OdV": Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231/01.

Segnalante o Whistleblower¹: dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo di LAG e della società controllate, compreso il personale delle imprese appaltatrici o a contratto, fornitori, consulenti, tirocinanti ed, in generale, gli stakeholder, testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro che decide di segnalarlo.

Segnalazione: Comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa nonché a terzi.

Segnalato: Chiunque

Sistema di deleghe e procure: Sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure adottato dalla Società che è parte integrante del sistema di controllo interno. Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Società: Laboratorio Analisi Guidonia S.r.l. (LAG S.r.l.).

Società controllate: società appartenenti al Gruppo LAG. Ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile sono considerate: "Società controllate e società collegate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa.

sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

Whistleblowing: qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dall'ente o della disciplina esterna

¹ Whistleblower: Termine utilizzato nei paesi anglosassoni per definire colui che, lavorando all'interno di un'organizzazione, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illecito, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria per porre fine a quel comportamento. Il termine deriva dall'inglese "blow the whistle" (soffiare nel fischietto) e si riferisce all'azione dell'arbitro di segnalare un fallo o un'infrazione. Il termine *whistleblower* ha una connotazione positiva, descrive un ruolo che esemplifica una virtù civile.

comunque applicabile, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

2. DOCUMENTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **Legge 30 novembre 2017, n. 179** “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- **Regolamento (UE) n. 2016/679** “GDPR”, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016).
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **D.lgs. 231/2001** o il “Decreto”: Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e sue successive modifiche ed integrazioni, le cui disposizioni sono adottate nel documento “Principi di riferimento per l’adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/01”.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01**: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/01, adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto (per fatti che, commessi a vantaggio dell’ente, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello 231 rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che devono essere rispettate al fine di costituire la possibile esimente per la Società rispetto alla responsabilità di cui al D.lgs.231/01.
- **Codice Etico**: Documento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di LAG S.r.l., finalizzato a declinare i valori ed i principi etici e comportamentali che tutti gli stakeholder, nei diversi ruoli, ambiti e competenze, devono considerare come indirizzi univoci di comportamento nell’espletamento delle proprie attività.

3. SCOPO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 Scopo

Laboratorio Analisi Guidonia S.r.l. (di seguito anche solo “LAG” o “la Società” o “l’Ente”) è fermamente impegnata nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente della società che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione alla legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato».

La suddetta legge ha aggiunto il comma 2 bis all’art. 6 del d.lgs. 231/01. In particolare, è stato previsto, ai fini dell’esimente, che i Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo debbano prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell’Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate².

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente di LAG che segnali eventuali condotte illecite. Le modalità operative di esecuzione e di controllo delle attività sono definite in conformità alle disposizioni del documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.231/01" (di seguito anche Modello 231) di LAG.

Sono tenuti al rispetto e a fare rispettare il presente protocollo tutti i destinatari del Modello 231 di LAG..

3.2 Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto:

- azioni od omissioni, commesse o tentate, aventi ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite", rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e/o delle altre disposizioni interne di LAG (Procedure, policy, regolamenti, etc.) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale e non deve essere basata su voci correnti; inoltre, il segnalante non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure delle strutture aziendali preposte (es. Personale).

3.3 Destinatari

I Destinatari della presente policy sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di LAG e delle Società controllate;
- i dipendenti di LAG e delle Società controllate;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con LAG e le società controllate ("Terzi").

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione (cfr. paragrafo 3.2 "Oggetto della segnalazione").

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

² A seguito dell'entrata in vigore della suddetta Legge, Confindustria ha emanato, a gennaio 2018, una Nota Illustrativa dal titolo "La disciplina in materia di whistleblowing" in cui si illustrano i principali contenuti della L.179/17 di maggiore interesse per le imprese.

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

4.1 Modalità e destinatari della segnalazione

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, i soci ed i Terzi inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Qualora uno dei soggetti sopra elencati dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura (oltre che del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LAG), con l'applicazione da parte della Funzione HR, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni provenienti dai Destinatari del Modello e da soggetti Terzi possono essere inviate, anche in forma anonima:

- in formato elettronico tramite posta elettronica al seguente indirizzo segnalazioni.lifebrain@legalmail.it³;
- in formato cartaceo (tramite posta ordinaria) indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Laboratorio Analisi Guidonia srl, sede amministrativa Via G. Peroni 452, Roma scrivendo sulla busta la dicitura "RISERVATA".

Qualora le segnalazioni riguardino l'Organismo di Vigilanza o i singoli componenti dello stesso i segnalanti potranno trasmettere le segnalazioni stesse direttamente al Consiglio di Amministrazione di LAG attraverso il canale direzione@lifebrain.it.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'organo ricevente. Le segnalazioni ricevute per posta ordinaria/interna dovranno essere protocollate in via riservata.

4.2. Gestione della segnalazione

Le segnalazioni ricevute tramite i canali sopra rappresentati vengono aperte dall'OdV riunitosi in forma collegiale.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, verifica:

1. se la stessa sia una *segnalazione circostanziata di condotte illecite o rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del MOG dell'ente*⁴;
2. se la stessa sia una segnalazione non attinente ai reati contemplati nel catalogo del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, l'OdV si impegna a fornire un primo riscontro al segnalante entro 20 giorni dalla ricezione della segnalazione.

³ Si precisa che solo le segnalazioni effettuate tramite i canali indicati nella presente policy godranno delle tutele previste dalla L.179/2017.

⁴ Art. 2 comma 1 lettera a) L. 179/2017.

1 Nel primo caso, l'Organismo di Vigilanza, nel più breve tempo possibile, avvia la fase di prima istruttoria sulla fondatezza della segnalazione, anche attraverso:

- una verifica preliminare con l'ausilio della Funzione Legal & Compliance – laddove possibile – per accertare o meno la veridicità dei fatti oggetto della segnalazione;
- la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità del segnalante, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa.

Le attività di cui sopra saranno espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Una volta espletata la prima istruttoria e comunque all'esito degli opportuni accertamenti, l'Organismo di Vigilanza:

- nel caso di evidente e manifesta infondatezza potrà decidere di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al segnalante, in presenza di identità e recapito noti;
- nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, l'OdV con il supporto della Funzione Legal & Compliance provvederà ad avviare attività di verifica rafforzate, tra cui:
 - a) richieste di informazioni ai soggetti menzionati nella segnalazione sui fatti in oggetto della stessa;
 - b) audit specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati.

Al termine delle attività sopra menzionate, la Funzione Legal & Compliance trasmetterà i risultati delle attività condotte all'OdV che inoltrerà la segnalazione all'Organo amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azioni disciplinari.

2 Nel caso in cui la segnalazione non attenga a illeciti o a violazioni del D. Lgs. 231/01 o del MOG 231 di LAG, l'OdV inoltrerà la segnalazione alla Funzione Legal & Compliance che avvierà le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

Le attività di verifica potranno espletarsi anche attraverso:

- una verifica preliminare – laddove possibile – per accertare o meno la veridicità dei fatti oggetto della segnalazione;
- la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower, in tutti i casi in cui sia stato possibile accertare/riscontrare l'identità del segnalante, al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa.

Laddove la segnalazione risulti fondata, si procederà con l'espletamento di ulteriori verifiche, tra cui:

- richieste di informazioni ai soggetti menzionati nella segnalazione;
- audit specifici aventi ad oggetto i fatti segnalati.

Le attività saranno espletate attraverso un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Al termine delle attività sopra menzionate, la Funzione Legal & Compliance trasmetterà i risultati delle attività condotte all'Organo amministrativo, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azioni disciplinari.

Con riferimento alle segnalazioni per le quali non sia stato possibile accertare l'identità del segnalante, che siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, l'Organismo di Vigilanza procede con la trattazione, con le modalità sopra riportate.

Qualora siano ricevute segnalazioni riguardanti l'Organo amministrativo o i singoli componenti dello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Collegio Sindacale.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione Legal & Compliance informano tempestivamente gli organi societari per l'adozione delle opportune azioni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, nell'ambito delle attività di reporting, su base continuativa e costante, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato e su base periodica verso l'organo amministrativo e il Collegio Sindacale, sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto ai fini dell'aggiornamento del Modello.

Le risultanze dell'attività istruttoria, delle verifiche effettuate e delle decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione Legal & Compliance - ognuno nell'ambito delle segnalazioni di propria competenza - dovranno essere tracciate e archiviate a cura degli stessi.

4.3. Tutela del segnalante

La tutela del segnalante è garantita dall'Organismo di Vigilanza⁵ sin dal momento della presa in carico della segnalazione.

Il lavoratore che effettua le segnalazioni non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

L'OdV svolge - con periodicità stabilita dallo stesso - attività di vigilanza su licenziamenti o altre misure adottate dalla società (e.g. demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalanti.

4.4. Tutela del segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

⁵ Se la segnalazione non attiene a condotte relative alla violazione di reati rilevanti per il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la tutela del segnalante è garantita dal responsabile della funzione Legal & Compliance.

4.5. Tutela della riservatezza

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle segnalazioni (es. anche altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie) sono tenuti a garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti segnalati a meno dei casi di seguito indicati:

- il segnalante incorra nella responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale;
- il segnalante incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

5 TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni.

Il Titolare del trattamento dei dati personali con finalità di gestione delle Segnalazioni, così come definito dall'art. 4, par.1.7 del Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, di seguito "GDPR"), è individuato nella persona giuridica, LAG S.r.l.

La persona autorizzata al trattamento relativo alla gestione delle Segnalazioni è individuata nel DPO designato per iscritto dal Titolare del trattamento ed effettua il trattamento dei dati in osservanza del GDPR, della normativa di adeguamento nazionale e delle istruzioni impartite dal Titolare del trattamento.

6 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza e/o la funzione *Legal & Compliance* curano la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicurano l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

L'inosservanza dei principi contenuti nella seguente policy comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste.

8 ALLEGATI

Allegato 1: Tutela del trattamento dei dati personali

Allegato 1 bis: Informativa privacy

Allegato 1 Tutela del trattamento dei dati personali

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto della vigente normativa privacy (Regolamento (UE) n. 2016/679: “GDPR”). In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali si svolge nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati, assicurando l’osservanza, tra l’altro delle disposizioni di seguito riportate.

Ai sensi e per gli effetti del novellato articolo 11 del D.Lgs 196/03, i dati personali di cui le Società vengono a conoscenza ai fini della presente procedura devono essere:

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

Inoltre, è fatto obbligo che:

- chiunque sia interessato dalla eventuale diretta ricezione delle segnalazioni, assicuri l’assoluta riservatezza delle persone segnalanti. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LAG, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione ed è assicurata la riservatezza dell’identità dei segnalanti;
- sia resa disponibile agli interessati l’informativa privacy di cui all’Allegato 1 bis, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente procedura;
- sia comunicato ai soggetti terzi, non in rapporti d’affari diretti o indiretti con l’azienda, che i loro dati personali sono trattati in relazione ad una segnalazione pervenuta alla Società, solo qualora non sussista il rischio che, comunicando tale informazione, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione;
- non siano fornite al segnalato indicazioni sull’identità del segnalante, fatto salvo il caso in cui venga accertato che quest’ultimo abbia dichiarato il falso in malafede;
- in analogia con quanto previsto dall’ art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (T.U. sul Pubblico Impiego), nell’ambito del procedimento disciplinare, eventualmente promosso nei confronti del soggetto denunciato, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del soggetto denunciato.

Allegato 1 bis Informativa privacy

LAG. fornisce, qui di seguito, l’informativa sui trattamenti dei dati personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti (“Interessati”), effettuati dalla stessa in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente policy.

I. Finalità del trattamento e conferimento obbligatorio dei dati

I dati personali degli interessati sono trattati per le finalità connesse all’applicazione della procedura sopra citata e per adempiere gli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria.

II. Modalità e logica del trattamento

I trattamenti dei dati sono effettuati manualmente (ad esempio, su supporto cartaceo) e/o attraverso strumenti automatizzati (ad esempio, utilizzando procedure e supporti elettronici), con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati.

III. Titolare, Responsabili e categorie degli Incaricati



I dati personali sono trattati dall'Organismo di Vigilanza di LAG e/o dal Responsabile della funzione Legal & Compliance.

Il Data Protection Officer (DPO) della Società è il Responsabile del Legal & Compliance, eventuali violazioni della normativa di riferimento sulla privacy possono essere comunicate utilizzando la casella di posta dedicata dpo@lifebrain.it.

Il Titolare dei trattamenti dei Suoi dati personali è Laboratorio Analisi Guidonia S.r.l., con sede legale in Guidonia Montecelio, Viale Roma 190/A 00012 Guidonia Montecelio (RM) e sede amministrativa in Via G. Peroni 492, 00131 Roma.

LAG fornirà adeguate istruzioni operative, con particolare riferimento all'adozione delle misure minime di sicurezza, al fine di poter garantire la riservatezza e la sicurezza dei dati.