

# CSL PUGLIA SOCIETA' COOPERATIVA



<i>Sede legale</i>	CASARANO (LE) – PIAZZA UMBERTO I, n. 2 – C.A.P. 73042
<i>Codice Fiscale</i>	03401160753
<i>Partita IVA</i>	03401160753
<i>Forma giuridica</i>	Società cooperativa
<i>Domicilio digitale</i>	<a href="mailto:info@pec.cslpuglia.net">info@pec.cslpuglia.net</a>
<i>Mail</i>	<a href="mailto:cslpuglia@cslpuglia.net">cslpuglia@cslpuglia.net</a>

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

*ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231*

### PROCEDURA INTERNA DI “WHISTLEBLOWING”

Emissione e stato delle revisioni			
Versione	Data	Descrizione	Autore
00	18/02/2021	Prima emissione/Codice Etico	Amministrazione
01	13/12/2023	Seconda Emissione Completa	

## Sommario

Definizioni.....	3
1. Introduzione .....	4
2. Destinatario della procedura: chi è il segnalante. ....	4
3. Scopo e finalità della procedura .....	5
4. Oggetto della segnalazione.....	5
5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio .....	7
6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione .....	9
7. La segnalazione esterna.....	10
8. Il soggetto destinatario della segnalazione esterna .....	10
9. La divulgazione pubblica.....	10
10. Forme di tutela del segnalante. Sistema sanzionatorio.....	11
11. Attività di formazione e informazione .....	11
12. Conservazione della documentazione e trattamento dei dati personali.....	12
<b>Informativa ai sensi dell'art 13 del regolamento Europeo 679/2016 (Whistleblowing) .....</b>	<b>13</b>
1) Titolare.....	13
2) Categorie di dati personali.....	13
3) Finalità del trattamento e relativa base giuridica .....	13
4) Conservazione dei dati personali.....	13
5) Ambito di comunicazione .....	13
6) Diritti degli interessati .....	14

## Definizioni

**Whistleblowing:** comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire.

**Illecito:** atto o omissione illecita, abusiva o pericolosa.

**Whistleblower:** qualsiasi persona che segnala o rivela sospetti illeciti con la ragionevole convinzione che le informazioni riportate siano vere al momento della segnalazione.

**Segnalazione interna:** segnalazione effettuata all'interno di un'organizzazione pubblica o privata (es. all'interno del luogo di lavoro).

**Segnalazione esterna:** segnalazione o denuncia presentata a un'autorità competente.

**Divulgazione pubblica:** rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole, ad esempio, su piattaforme online o sui social media - o segnalandole a soggetti interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali.

**Ritorsione:** qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta.

**Persona segnalata:** persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona.

**Dipendenti:** amministratori, funzionari, impiegati, lavoratori temporanei e volontari.

**Rappresentanti dei lavoratori:** persone riconosciute come tali ai sensi del diritto o della prassi nazionale, siano essi rappresentanti sindacali o eletti (ad es. comitati aziendali)

**Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023:** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

**Linee guida di Confindustria:** Nuova disciplina del Whistleblowing, guida operativa per gli enti privati, ottobre 2023.

**Gestore delle segnalazioni:** da intendersi quale “persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero (...) soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato.

**L'ODV:** Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 231/2001.

## 1. Introduzione

"Whistleblowing" è un termine che ci arriva dalla tradizione anglosassone e descrive l'azione di chi, all'interno di un'azienda o organizzazione, decide di fare luce su irregolarità o violazioni che potrebbero danneggiare l'interesse pubblico. Questa figura è spesso un dipendente che, grazie alla sua posizione lavorativa, ha avuto modo di scoprire comportamenti non corretti.

In Italia, l'importanza del whistleblowing è stata riconosciuta e formalizzata per la prima volta con la legge 190/2012, e successivamente ampliata dalla legge 179/2017. Quest'ultima legge ha esteso la possibilità di fare segnalazioni non solo ai dipendenti pubblici, ma anche a quelli del settore privato, includendo anche i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi per l'amministrazione pubblica.

**Il 10 marzo 2023, un ulteriore passo avanti è stato fatto con il decreto legislativo n. 24**, che ha aggiornato l'istituto del whistleblowing in linea con la direttiva UE 2019/1937. Queste modifiche sono state integrate dalle Linee Guida dell'ANAC, pubblicate il 12 luglio 2023, che forniscono indicazioni dettagliate su come gestire le segnalazioni, sia per gli enti pubblici che privati.

In questo contesto, anche Confindustria ha contribuito, offrendo con le sue Linee Guida di ottobre 2023 utili chiarimenti e suggerimenti per la gestione delle segnalazioni all'interno delle aziende private.

Le normative e linee guida qui menzionate stabiliscono chi può segnalare e come dovrebbero essere gestite queste segnalazioni, assicurando che chi decide di "suonare il fischietto" (da cui il termine "whistleblower") possa farlo in sicurezza e con la certezza che la sua voce sarà ascoltata e che non subirà ritorsioni.

## 2. Destinatario della procedura: chi è il segnalante.

La segnalazione può essere presentata dalle seguenti categorie di persone il cui rapporto con l'organizzazione è attuale o è terminato:

- lavoratori (a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o temporanei), soggetti apicali (membri dell'organo gestorio)
- lavoratori autonomi, collaboratori, consulenti
- soci e persone appartenenti all'organo di amministrazione, direzione o vigilanza
- volontari e stagisti retribuiti e non retribuiti
- persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori
- persone che hanno acquisito informazioni durante il processo di assunzione o altre trattative
- precontrattuali, come candidati o offerenti.
- ex dipendenti e lavoratori anche in pensione che sono venuti conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

### 3. Scopo e finalità della procedura

Lo scopo della presente procedura è di illustrare le modalità per effettuare una segnalazione di **illecito** o irregolarità avvenuta nell'ambito di attività della società CSL PUGLIA che afferisce al Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, nonché del Codice Etico e di ogni altro reato richiamato dal D. Lgs. 231/2001 (cd: "Reato Presupposto")

In particolare, si intende fornire le indicazioni per individuare e definire l'oggetto della segnalazione, il suo contenuto minimo, i destinatari e le forme di tutela del segnalante.

### 4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto **azioni, omissioni, reati o irregolarità consumati o tentati a danno** dell'interesse e dell'integrità della società CSL PUGLIA.

La segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente.

**CSL PUGLIA** essendo una organizzazione con meno di 50 dipendenti, **la procedura di whistleblowing si concentra sulle segnalazioni di condotte o attività che potrebbero costituire violazioni del Modello 231, del Codice Etico o reati presupposto ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**. Questo comprende, ma non si limita a, frodi, corruzione, reati societari, reati ambientali, delitti informatici e violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutti gli altri reati che sono comunque richiamati nella Parte Generale del modello.

Qualora CSL Puglia, dovesse superare i 49 dipendenti si estenderebbe la portata dell'oggetto della possibile segnalazione secondo quanto viene riportato di seguito, con corrispondente aumento delle tutele del segnalante.

Infatti, nell'ipotesi di superamento di tale soglia di dipendenti, il Decreto prevede che la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano.

L'illecito dovrebbe essere inteso come **qualsiasi atto o omissione illegale, abusivo o dannoso**.

Questo include, ma non è limitato, a:

- corruzione in tutte le sue forme (compresa la corruzione e il riciclaggio di denaro)
- reati
- violazioni di obblighi legali (nazionali e internazionali)
- pericoli per la salute pubblica e la sicurezza sul lavoro
- pericoli per l'ambiente
- violazione dei diritti umani
- sfruttamento o abuso minorile
- molestie sessuali, bullismo e discriminazione

- abusi, negligenza o crudeltà sugli animali
- errori di giustizia
- abuso di potere
- insider trading, evasione fiscale o violazioni della concorrenza o del mercato commerciale internazionale
- uso non autorizzato di fondi, beni o risorse
- sprechi o cattiva amministrazione
- conflitti di interesse
- false dichiarazioni contabili
- ritorsioni contro whistleblower o altri
- comportamenti dannosi per la reputazione o il benessere economico dell'organizzazione
- qualsiasi altra violazione del codice di condotta o del codice etico dell'organizzazione
- occultamento di atti illeciti e i tentativi di occultarli, compreso l'intralcio al diritto alla segnalazione.  
Contenuto della segnalazione

La **segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili** ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel modello per la segnalazione di condotte illecite, la segnalazione deve:

- descrivere il fatto (condotta ed evento);
- indicare l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- indicare eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere datata e firmata dal segnalante.

**Le segnalazioni anonime** che restano tali nei sei mesi potranno essere prese in considerazione solo se il loro contenuto sarà adeguatamente dettagliato e circoscritto e verrà gestita senza le tutele di cui all'art.24 del decreto.

La segnalazione va prodotta sull'apposito modello per la segnalazione di condotte illecite (CSL\_Allegato-29), allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione dedicata al MOG231. Può

essere fatta anche in forma libera stando attenti a specificare gli elementi sopra descritti affinché possa raggiungere efficacemente l'obiettivo finale.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente.

La presente Procedura non riguarda doglianze, rivendicazioni od istanze di carattere personale del Segnalante, od i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi, per i quali, invece, occorre fare riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro ed alle procedure di competenza dell'Area delle Risorse Umane.

## 5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione **deve essere indirizzata all'Organismo di vigilanza**, individuato quale Gestore delle segnalazioni, utilizzando l'apposito modello indicato sopra. Il modello per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito web aziendale nello spazio dedicato al MOG231.

L'Organismo di vigilanza provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo e alla tenuta del relativo registro.

L'Organismo di vigilanza è responsabile della tenuta del registro e della custodia e archiviazione delle segnalazioni al fine di tutelare la riservatezza del segnalante.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- 1) segnalazione **interna** alla Società (al **Gestore Esterno** individuato – OdV)
- 2) segnalazione **esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**.

Per quanto riguarda la prima tipologia di segnalazione, è necessario il **previo confronto della Società con le rappresentanze o le organizzazioni sindacali**.

Il secondo canale è attivabile allorché:

- a) il *whistleblower* abbia già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo; s
- b) e il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio nel caso in cui sia coinvolto nella violazione il responsabile ultimo del suo contesto lavorativo) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **(a) Canale postale**

Canale dedicato alle comunicazioni scritte, alternativo al canale informatico, è quello postale tradizionale. Il segnalante potrà utilizzare il seguente indirizzo postale: **Avv. Gianvito Rizzini – ODV Gestore segnalazioni whistleblowing - Via Dante Alighieri 2 – 73030 Tiggiano (LE)**

Per l'utilizzo di questo canale è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in **una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al gestore della segnalazione"**.

Tale canale si presta bene anche all'inoltro di segnalazioni anonime.

#### **(b) Canale verbale**

Attraverso questo canale il Segnalante può contattare direttamente il soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni al presso il **numero di Studio dell'Avv. Gianvito Rizzini, del Foro di Lecce, linea telefonica non registrata** componente unico dell'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante può anche richiedere un incontro diretto presso il Gestore della segnalazione. In tal caso, è garantito lo svolgimento dell'incontro entro un termine di 15 giorni dalla segnalazione. Si potrà procedere anche mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal soggetto legittimato alla loro ricezione e, pertanto, il Gestore.

Qualora il contenuto della comunicazione sia visionato da un soggetto non preposto a tale compito, quest'ultimo dovrà impegnarsi a non diffondere in alcun modo i contenuti della comunicazione e a darne subito avviso al Gestore.

Chiunque riceva una segnalazione transitata al di fuori dei canali a), e b) provvederà a trasmetterla entro sette giorni in originale al Gestore, con l'impegno a rispettare le norme a tutela della riservatezza e dell'onorabilità del segnalante oltre che delle persone segnalate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Al Gestore deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e valutata ammissibile, qualora la stessa non sia resa in forma anonima, provvederà ad oscurare i dati identificativi del segnalante e protocollerà la segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che costituirà il codice identificativo. La descrizione dell'oggetto all'interno del protocollo recherà pertanto la seguente dicitura "Segnalazione illecito a cui è attribuito il numero progressivo...../.....WB". In questo modo l'identità del segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dal Gestore.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata fuori dai canali a) e b), provvederà a trasmetterla entro 7 giorni in originale all'Organismo di vigilanza, con l'impegno a rispettare le norme a tutela della riservatezza e dell'onorabilità del segnalante e delle persone segnalate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto uno dei componenti dell'Organismo di vigilanza questa verrà gestita dall'organo apicale (CDA) a cui sarà indirizzata secondo i canali richiamati o diversamente potrà essere indirizzata dal segnalante ad ANAC.

## 6. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

L'OdV, ricevuta la Segnalazione, qualora la stessa non sia stata resa in forma anonima, e qualora non debba essere archiviata per mancanza di requisiti oggettivi e soggettivi, provvederà ad oscurare i dati identificativi del Segnalante e protocollerà la segnalazione, assegnandole un numero progressivo, che costituirà il codice identificativo. La descrizione dell'oggetto all'interno del protocollo recherà pertanto la seguente dicitura *"Segnalazione illecito a cui è attribuito il numero progressivo ----/----"*. In questo modo l'identità del Segnalante sarà conosciuta solo ed esclusivamente dall'OdV e l'anonimato del Segnalante sarà garantito per tutta la durata della gestione della segnalazione.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Gestore delle segnalazioni "OdV", che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In particolare, l'Organismo sarà tenuto a: a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere integrazioni a questa ultima, se necessario; c) dare seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

L'Organismo di vigilanza verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che riterrà opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo interni ed esterni all'Azienda, quali il Collegio sindacale, la Guardia di Finanza, la Direzione Provinciale del lavoro, il Comando dei Vigili Urbani, l'Agenzia delle Entrate. In ogni caso dovrà essere sempre garantita la riservatezza del nome del segnalante.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

Se invece almeno una delle verifiche preliminari ha esito negativo la segnalazione viene dichiarata inammissibile e viene disposta l'archiviazione senza attività istruttoria nel merito.

Se l'esito è positivo il CdA di CSL PUGLIA che deciderà:

- (a) le azioni conseguenti da porre in essere, qualora si rendano necessarie per tutelare la Società;
- (b) se presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- (c) se comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Delegato, nonché al Responsabile della Funzione a cui l'autore della violazione accertata appartiene, affinché adottino i provvedimenti di competenza, incluso l'esercizio del potere disciplinare.

Infine, l'archiviazione per inammissibilità della segnalazione deve essere comunicata al Segnalante nei termini di legge.

## 7. La segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto legislativo;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 8. Il soggetto destinatario della segnalazione esterna

La segnalazione esterna deve essere inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che ha attivato un canale di segnalazione che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalante potrà pertanto utilizzare la piattaforma ANAC, presente al sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it), e precisamente contenuta alla pagina <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

## 9. La divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo 24/2023 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- c) la persona 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.

## 10. Forme di tutela del segnalante. Sistema sanzionatorio.

CSL Puglia garantisce il diritto alla riservatezza del segnalante e l'esclusione di ogni tipo di discriminazione diretta o indiretta.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

CSL PUGLIA precisa che sul sito **ANAC** sono individuati i soggetti del Terzo settore al quale il segnalante può rivolgersi per farsi supportare per l'assistenza sulle segnalazioni ed in caso di ritorsioni e ne dà comunicazione attraverso i canali di informazione previsti dall'azienda. L'elenco delle associazioni è consultabile sul sito ANAC: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it). L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'ANAC che svolgerà l'attività istruttoria ed eventualmente sanzionatoria prevista dalla legge.

Il diritto di segnalazione di atti illeciti non esclude la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Ad integrazione del sistema disciplinare adottato dall'azienda, è stabilita la sanzione fino al licenziamento nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## 11. Attività di formazione e informazione

L'azienda si impegna a garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle segnalazioni attraverso attività volta alla sensibilizzazione, alla formazione e alla informazione dei soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni, etiche, legali e di riservatezza proprie della procedura di segnalazione. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del decreto richiamato CSL PUGLIA si impegna a prevedere una specifica formazione per gli uffici o le persone a cui è demandata la gestione del canale di segnalazione ed ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. e) del decreto che alla persona segnalante siano fornite informazioni chiare ed esaustive sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne e le tutele di cui godono, rispetto a possibili ritorsioni.

## 12. Conservazione della documentazione e trattamento dei dati personali.

In conformità con il GDPR e la recente normativa italiana sul whistleblowing, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati personali trattati in relazione alle segnalazioni di illeciti.

Questo include l'implementazione di adeguate misure organizzative, informatiche e fisiche per prevenire accessi abusivi, perdite o trattamenti illeciti dei dati personali. CSL PUGLIA assicurerà che i dati del segnalante, quelli degli interessati oggetto delle segnalazioni e di eventuali terzi coinvolti siano trattati con la massima riservatezza e sicurezza.

Sarà effettuata una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) per analizzare i rischi specifici e implementare misure di sicurezza mirate. I dati saranno conservati solo per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione, non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito della segnalazione, in linea con i principi di minimizzazione del trattamento e privacy by default del GDPR. La nostra azienda si impegna a garantire la trasparenza e l'accountability nel trattamento dei dati personali, rispettando pienamente i diritti e le libertà degli individui coinvolti.

## Informativa ai sensi dell'art 13 del regolamento Europeo 679/2016 (Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 13 del GDPR, **CSL Puglia** fornisce, qui di seguito, l'informativa sui trattamenti dei dati personali effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla Procedura Whistleblowing.

### 1) Titolare

Il Titolare del trattamento dei dati personali è **CSL Puglia** con sede in Via Umberto I, Casarano (LE), **CSL Puglia** ha incaricato della gestione delle segnalazioni previste dalla Procedura Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza che in forma monocratica che è composto dall'Avv. Gianvito Rizzini, contattabile al seguente indirizzo Via Dante Alighieri, 2 – 73030 Tiggiano (LE)

### 2) Categorie di dati personali

Il trattamento riguarda i dati personali comuni di cui all'art. 4, punto 1, del GDPR del segnalante (nel caso di segnalazioni non anonime) nonché di eventuali persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e facilitatori (di seguito "Interessati"), quali: dati anagrafici (ad es. nome, cognome, data e luogo di nascita), dati di contatto (es. numero telefonico fisso e/o mobile, indirizzo postale/e-mail).

### 3) Finalità del trattamento e relativa base giuridica

I suddetti dati personali sono trattati per le seguenti finalità:

- a) gestione della segnalazione effettuata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023;
- b) adempimento di obblighi previsti dalla legge o dalla normativa comunitaria;

La base giuridica del trattamento è costituita dall'adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR).

Il conferimento dei dati è necessario per il conseguimento delle finalità di cui sopra; il loro mancato, parziale o inesatto conferimento potrebbe avere come conseguenza l'impossibilità di gestire la segnalazione.

### 4) Conservazione dei dati personali

Il Titolare conserva i dati personali secondo i termini previsti dall'art. 14 del d.lgs. n. 24/2023, cioè per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque per non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della segnalazione al Gestore.

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

### 5) Ambito di comunicazione

Per il perseguimento delle finalità suddette, i dati personali forniti potranno essere trattati da:

- i soggetti facenti parte del Gestore, deputati alla gestione delle segnalazioni;
- personale del Titolare competente a ricevere o a dare seguito alle attività di analisi, istruttoria e gestione delle segnalazioni e di eventuali azioni conseguenti. Tali soggetti sono opportunamente istruiti al fine di evitare la perdita, l'accesso ai dati da parte di soggetti non autorizzati o trattamenti non consentiti dei dati stessi e, più in generale, in relazione agli obblighi in materia di protezione dei dati personali;
- ad altri soggetti autonomi titolari del trattamento, in base a norme di legge o di regolamento (es. Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, etc.).

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, potranno essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni solo previo consenso espresso della persona segnalante conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023.

## 6) Diritti degli interessati

Agli interessati spettano i seguenti diritti:

- di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali (Art. 15 GDPR) e la rettifica (Art. 16 GDPR) o la cancellazione (Art. 17 GDPR) degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano (art. 18 GDPR);
- di opporsi al loro trattamento (Art. 21 GDPR), oltre al diritto alla portabilità dei dati (Art. 20 GDPR);
- di proporre reclamo al Garante della Privacy.

**CSL Puglia**