



**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
DI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

Aggiornamento al decreto legislativo 10 marzo 2023,

(Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2023)

Indice

Premessa.....	3
Art. 1 - Oggetto del Regolamento	3
Art. 2 - Soggetti legittimati.....	3
Art. 3- Tutela del segnalante.....	4
Art. 4 - Oggetto della segnalazione	5
Art. 5 - Canali di segnalazione	6
Art. 6 - Gestione Canale Interno.....	7
Art. 7 - Verifica sulla fondatezza della segnalazione	8
Art. 8 - Obbligo di riservatezza	8
Art. 9 - Conservazione della documentazione inerente la segnalazione.....	9
Art. 10 - Disposizioni finali.....	9

Premessa

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

2. **La legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" con l'articolo 1, comma 51, ha recepito tali sollecitazioni, introducendo al **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze e delle amministrazioni pubbliche", l'art. 54 bis l'art. (successivamente modificato dalla **legge 30 novembre 2017, n. 179** in materia di whistleblowing), rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti," con il quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, già nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing. Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che, in ambito aziendale, riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Albaservizi Azienda Speciale.

3. Da ultimo con il **D.Lgs. n. 24/2023 del 10 marzo 2023, (c.d. decreto whistleblowing)** è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni, con conseguente adeguamento della normativa nazionale e previsti due canali di segnalazione degli illeciti di cui uno interno e l'altro esterno presso l'ANAC.

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di illecito, garantendo le tutele previste dalla l. 179/2017 come aggiornate e modificate dal decreto legislativo n 24/2003 che ha recepito e dato attuazione alla 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.

Art. 2 - Soggetti legittimati

1. Sono legittimati ad effettuare la segnalazione:

- i dipendenti della Azienda, sia che svolgano attività a tempo determinato o indeterminato e/o a tempo full time o parziale
- i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Azienda
- i lavoratori autonomi ed i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Azienda.
- i dipendenti o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato che forniscono beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda,
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso l'Azienda (ad esempio, componenti del Nucleo di Valutazione, del Collegio dei Revisori ecc.) o di altri soggetti del settore pubblico, limitatamente a violazioni che coinvolgono l'Azienda
- le persone per le quali il rapporto giuridico con l'Azienda: a) non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali b) è già cessato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico

Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

2. Le misure di protezione di cui al capo III del D. Lgs. n.24/2023, si applicano anche:

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

Art. 3- Tutela del segnalante

1. Al segnalante, che al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1, si applicano le tutele di cui al capo III del D. Lgs. 24/2023.

2. In particolare, il segnalante non potrà subire alcuna “ritorsione”, da individuare in comportamenti, atti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, determinante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, quali:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) 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 in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

3. Pertanto, il dipendente che denuncia, ovvero riferisce di condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

4. Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata. La tutela si estende anche ai casi di ritorsione che fanno seguito a segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea .

5. Merita una particolare puntualizzazione la circostanza per la quale per “illecito” non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta “attiva o passiva” che contrasti con le normative in generale, amministrative (norme legislative, statuarie e regolamentari), ma anche con le prassi e le misure organizzative dell'Azienda.

6. Fermo restando la responsabilità penale e/o disciplinare del segnalante nelle ipotesi di:

- a. segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile;
- b. segnalazione dolosa o gravemente colposa di condotte che si rivelano infondate;
- c. ogni forma di abuso, di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione di illecito.

Art. 4 - Oggetto della segnalazione

1. L'oggetto della segnalazione riguarda azioni e/o omissioni conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante che individuano con certezza l'autore dell'illecito e che:

- a. costituiscono condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 nonché violazioni dell'imminente Modello di organizzazione, gestione e controllo della Azienda;
- b. Violazioni del diritto nazionale
- c. Illeciti civili
- d. Illeciti amministrativi
- e. Illeciti penali
- f. Illeciti contabili
- g. Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto
- h. Violazioni del diritto dell'UE
- i. Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3)
- j. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4)
- k. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5)
- l. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

2. La segnalazione non potrà invece riguardare:

- a. Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- b. Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali

che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto

- c. Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

3. È necessario che la segnalazione presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della violazione.

Art. 5 - Canali di segnalazione

CANALE INTERNO

1. La Albaservizi, come disposto dall'art. 4 del D. Lgs. N. 24/2023, ha attivato un canale di segnalazione interna la cui gestione è affidata al RPCT dell'Azienda, Avv. Laura Liberati, che si avvale di un fornitore esterno di servizi informatici per l'implementazione della procedura informatica.

2. La procedura informatica di segnalazione interna garantisce, attraverso l'applicazione di strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante. Le informazioni contenute nella segnalazione saranno accessibili esclusivamente al RPCT ed alle persone specificamente incaricate per la gestione delle segnalazioni.

3. Il sistema informatico rilascia al segnalante una ricevuta contenente il Key code, la cui conservazione è necessaria al fine di accedere ed eventualmente modificare la segnalazione precedentemente effettuata presso il portale.

4. Inoltre, il segnalante potrà utilizzare la procedura anche per richiedere un appuntamento con il RPCT e fare la segnalazione durante il colloquio in forma orale.

5. Al segnalante è trasmesso avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

6. In caso sia stato richiesto un colloquio con il RPCT, tale avviso contiene la proposta di appuntamento, che in ogni caso dovrà essere fissato entro 20 giorni.

7. Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

a) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) forniscono 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) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un

rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. n. 24/2023.

CANALE ESTERNO

1. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) gestisce un canale di segnalazione esterna, che il segnalante può utilizzare nei seguenti casi, come previsto all'art. 6 del D. Lgs n. 24/2023:

a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dallo stesso Decreto;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;

c) 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;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

2. Le segnalazioni possono essere inoltrate all'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC anche tramite il portale whistleblowing reso disponibile sul portale della Società (<http://www.albaservizi.it/societa-trasparente/altricontenuti/>) alla sezione specifica contenente l'applicazione online per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente

SEGNALAZIONE PUBBLICA

può essere utilizzato tale strumento qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa d.lgs. n. 24/2023 –

Art. 6 - Gestione Canale Interno

La Albaservizi, come disposto dall'art. 4 del D. Lgs. N. 24/2023, ha attivato un canale di segnalazione interna la cui gestione è affidata al RPCT dell'Azienda, Avv. Laura Liberati, che si avvale di un fornitore esterno di servizi informatici per l'implementazione della procedura informatica

Il Portale consente al segnalante di scegliere se fornire o meno la propria identità; l'accesso al Portale viene gestito in modalità no-log al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo. In ogni caso, il segnalante potrà integrare le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.

Tale Piattaforma è raggiungibile al seguente link:

<https://albaservizi.valore24whistleblowing.com/#/>

Dopo l'accesso il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario che permetterà di fornire, in forma scritta o orale, gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto etc.). Al segnalante è data inoltre la facoltà, sempre attraverso il Portale, di richiedere un incontro in presenza.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco (ticket). Questo numero, conosciuto solamente dal segnalante, non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Il ticket servirà al segnalante per accedere, sempre attraverso il Portale, alla propria segnalazione al fine di: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; integrare le proprie generalità; sottoporre o rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale tra segnalante e ricevente garantendo la necessaria riservatezza e, a discrezione del Segnalante, l'anonimato.

6.1 Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna il RPCT e l'ufficio interno ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) confermano entro 7 giorni la ricezione della segnalazione
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono 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) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. n. 24/2023.

Art. 7 - Verifica sulla fondatezza della segnalazione

1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - avendo cura di adottare tutte le cautele necessarie a garantire la massima riservatezza - trasmette la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, il quale procede alla verifica sulla fondatezza della segnalazione, da concludersi entro venti giorni dalla trasmissione della segnalazione.
2. Al fine di verificare la fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza potrà:
 - a. interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
 - b. trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.
3. L'Organismo di Vigilanza informa il Direttore generale e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza circa gli esiti della verifica della fondatezza, disponendone la comunicazione al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.
4. Il Direttore Generale provvederà alle eventuali necessarie comunicazioni alle Autorità competenti, nonché all'irrogazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e – se pertinenti - dal Modello organizzativo, di gestione e di controllo adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001.
5. Il segnalante, entro sessanta giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 8 - Obbligo di riservatezza

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
2. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.
4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
6. E' dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. L'Azienda tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

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

9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Art. 9 - Conservazione della documentazione inerente la segnalazione

1. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. n. 24/2023

2. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Art. 10 - Disposizioni finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione ed è pubblicato sul sito internet della Azienda.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda alla normativa nazionale e comunitaria applicabile.