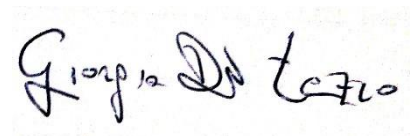


MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 Settembre 2000, n. 300

POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Approvata dal Amministratore Unico nella seduta del 02/01/2019



EUROLINK S.r.l. EUROLINK SRL_MOGC_WB_Vers_01_2019



Infodata
group



ISO/IEC 20000-1 - CERT. N° 52761
UNI CEISO/IEC 27001 - CERT. N° 52762



ISO 9001:2015 - CERT. N° 401905

Sede legale

P.zza Sandro Pertini, snc
(Palazzina S.I.F.) 03100 FR
Tel. 0775.818.220
Fax 0775.818.383

Sede operativa

Via R. Gigante, 4
00143 RM
Tel. 06.50527.1
Fax 06.5010749

Sede operativa

Viale L. Schiavonetti, 290/b
00173 RM
Tel. 06.89285.1
Fax 06.89285400

Sommario

DEFINIZIONI.....	3
1. Scopo.....	4
2. Destinatari	4
3. Oggetto e contenuto della segnalazione	5
4. Modalità gestionali.....	7
4.1 Invio Segnalazione	7
4.2 Compiti dei destinatari della Segnalazione	7
5. Procedimento	8
6. Garanzie per il segnalante	10
7. Tutele per il segnalato	10
8. Sanzioni.....	11

Definizioni

WHISTLEBLOWING/WB	<p>Il whistleblowing è uno strumento per informare tempestivamente eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.</p>
SEGNALAZIONE	<p>Comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza 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. La segnalazione può essere di diversi tipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aperta, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza. • Confidenziale, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso; • Anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
SAGNALANTE/I O WHISTLEBLOWER	<p>Il dipendente testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Può essere Segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione nella organizzazione privata, come, ad esempio: i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori ed, in generale, gli stakeholder.</p>
SEGNALATO/I	<p>Chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.</p>
DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	<p>Soggetto/i o organo dell'organizzazione avente/i il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le Segnalazioni.</p>
RDS	<p>Responsabile Della Segnalazione cui spetta il compito specifico di gestire la segnalazione secondo procedure dedicate.</p>
SEGNALAZIONE ANONIMA	<p>Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.</p>

1. Scopo

Scopo del documento è quello di gestire e regolare il fenomeno del c.d. “whistleblowing”, ovvero incentivare i Destinatari del MOGC a far emergere, tramite la Segnalazione, episodi di illiceità o irregolarità all’interno della Società. La presente Policy, redatta sulle “Note illustrative di Confindustria” e le “Linee Guida di Transparency International”¹, vuole chiarire i legittimi dubbi ed incertezze sul metodo da seguire, rimuovendo nel contempo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso a tale strumento, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni.

EUROLINK S.r.l. vuole e si impegna ad esser promotrice della cultura della trasparenza ed ascoltare le Segnalazioni di comportamenti illegittimi, garantendo un ambiente di lavoro che incoraggi e non reprima ogni iniziativa dei Destinatari a portare a conoscenza situazioni di rischio. I Segnalanti e Segnalati saranno sempre tutelati a norma di legge.

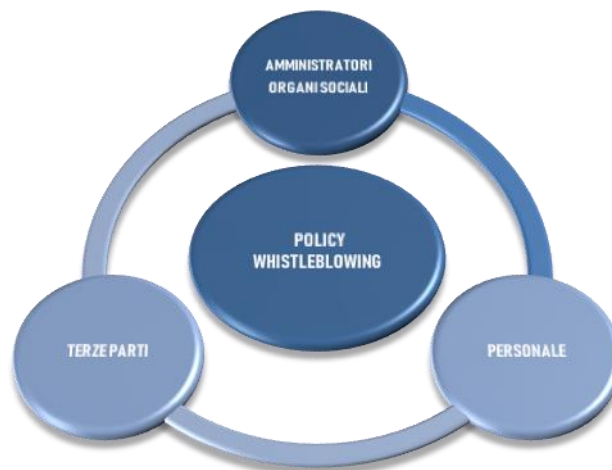
La presente Policy, al pari di ogni altro documento aziendale, ha carattere normativo ed operativo che mira a tutelare l’anonimato delle Segnalazioni agevolandone l’effettuazione, in modo che la Società possa trarre beneficio da esse ed intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione.

Il presente documento è da considerarsi parte integrante del MOGC ai sensi del d.lgs.231/01 adottato ed approvato dall’Amministratore Unico della Società.

2. Destinatari

La presente Policy è rivolta a tutti i soggetti individuati ai sensi dell’art.5, co.1, lett.a) e b) del Decreto e, in generale, ai soggetti che a qualsiasi titolo agiscono in nome e per conto della EUROLINK S.r.l.. Potenziali Segnalanti e Segnalati, quindi, potranno anche esser identificati nelle c.d. “terze parti”, ovvero, collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, nonché soggetti che agiscono nell’interesse della EUROLINK S.r.l. quali intermediari ed agenti. Per tale via, la presente Policy rientra tra la “CLAUSOLA 231” inserita nei contratti con le terze parti.

¹ Cfr. CONFINDUSTRIA, *La disciplina in materia di whistleblowing*, in http://www.lab231.it/wp-content/uploads/Confindustria_La-disciplina-del-whistleblowing.pdf, nonché TRANSPARENCY INTERNATIONAL, *Linee guida per il whistleblowing*, in https://www.transparency.it/wp-content/uploads/2016/10/Transparency_Guida_WHISTLEBLOWING.pdf



3. Oggetto e contenuto della segnalazione

In virtù del fatto che, allo stato, non esiste un principio di tassatività relativamente alla tipologia di condotte oggetto di Segnalazione, ai sensi dell'art.6, co.2 bis d.lgs.231/01, il parametro su cui la Società bilancia la Segnalazione è l'integrità dell'ente. Essa, pertanto, fatta in buona fede, dovrà concernere fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad esso.

5

EUROLINK S.r.l. conferisce al *whistleblowing* la funzione di un'allerta per la Società, non di denuncia.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i fatti che possono essere oggetto di Segnalazione, possono concernere:

- condotte poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla Società e delle procedure interne aziendali;
- segnalazioni ricevute e circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs.231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- di violazioni del modello di organizzazione e gestione della EUROLINK S.r.l., di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse dell'azienda;
- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza delle procedure aziendali, del Codice Etico, del MOGC e dei valori in esso richiamati;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società;

- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare.

Non sono oggetto di Segnalazione:

- le mere voci, *rumors* o pettegolezzi;
- le doglianze di carattere personale del Segnalante o sue rivendicazioni.

Il Segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato. A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 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 segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile
- riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

E' facoltà del Segnalante di effettuare Segnalazioni anonime. Ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs.196/2003 e s.m.i.) definisce come "anonimo" il dato che, in origine o a seguito di trattamento, non può essere associato ad un interessato identificato o identificabile (art.4, comma 1, lettera n) del Codice). La Segnalazione anonima verrà comunque presa in considerazione da parte degli organi Destinatari della Segnalazione, chiamati ad approfondire, accertare e verificare i fatti segnalati, a prescindere dalla conoscenza dell'identità del segnalante.

Le Segnalazioni anonime saranno distinte dalle Segnalazioni confidenziali. La Società intende chiarire ai Segnalanti anonimi che:

- la loro Segnalazione potrebbe comportare per la Società maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione nonché fornire il feedback sull'andamento della verifica della segnalazione;
- non è possibile, in assenza di dati precisi che possano aiutare a determinare l'identità del segnalante, porre in essere tutte le tutele previste per i casi di segnalazioni confidenziali.

4. Modalità gestionali

Nel caso in cui un Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illegittimo o comunque pregiudizievole per la Società, è tenuto ad effettuare una Segnalazione, seguendo le modalità di seguito descritte.

Stesso dicasi nel caso in cui egli riceva Segnalazioni da altri. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura che può portare all'emanazione di un provvedimento disciplinare

4.1 Invio Segnalazione

E' predisposto dalla Società un doppio canale dedicato, che consente ai Segnalanti di effettuare le Segnalazioni:

- a mezzo del servizio postale destinata al Responsabile Della Segnalazione, unico abilitato alla presa visione del contenuto all'indirizzo EUROLINK S.r.l., P.zza Sandro Pertini, snc, 03100 Frosinone; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "ODV/RISERVATA/PERSONALE";
- a mezzo mail, dalla propria casella di posta elettronica aziendale o da quello privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dalla Società, accessibile esclusivamente all'ODV: odv_ek@eurolink.it

4.2 Compiti dei destinatari della Segnalazione

Il RDS agisce nel pieno rispetto della legge e garantisce la riservatezza e la protezione dei dati personali dei Segnalanti. La Segnalazione è tratta con confidenzialità l'identità del Segnalante e del Segnalato, nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità. I nomi di Segnalante e Segnalato, pertanto, non saranno mai rivelati senza il loro consenso - a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente - al fine di proteggere tali soggetti da possibili speculazioni e ritorsioni da parte dei colleghi o dei superiori.

Il RDS è l'Organismo di Vigilanza nominato che agisce con imparzialità e riservatezza.

E' Destinatario in via mediata solo l'Amministratore Unico.

Feedback al Segnalante. Nel rispetto delle leggi vigenti, dell'intero procedimento ne è data informazione motivata al Segnalante: dall'apertura dell'istruttoria, dello stato della medesima (se richiesto), della sua conclusione. Al Segnalante non sarà comunicata la sanzione disciplinare intrapresa nei confronti del Segnalato.

5. Procedimento

FASE I – ACQUISIZIONE

La Segnalazione si compone dei seguenti documenti:

- All. A) - MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE;
- All. B) - TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI;
- All. C) - INFORMATIVA PRIVACY.

Della ricezione e presa in consegna della Segnalazione, il RDS ne comunica immediatamente l'oggetto all'Amministratore Unico e al Segnalante, se noto.

Effettua un primo screening di ammissibilità della Segnalazione al fine di distinguere la Segnalazione dalla mera lamentela personale.

E' valutato:

- se la Segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- quanto è grave e urgente il rischio per l'organizzazione e/o per i terzi;
- se l'oggetto della Segnalazione è già stato valutato in passato dall'organizzazione, o addirittura dall'Autorità competente;
- se la Segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

FASE II – REGISTRAZIONE

Il RDS apre l'istruttoria e procede all'attività di registrazione della Segnalazione, onde garantire la tracciabilità della stessa e dell'istruttoria espletata.

Su un apposito registro – REGISTRO SEGNALAZIONI – del quale l'ODV è unico responsabile e possessore, provvederà:

- ad assegnare un numero cronologico della Segnalazione;
- a registrare la data, l'ora e la modalità di ricevimento della Segnalazione;
- ad annotare nel Registro ogni atto e/o documento eventualmente allegato alla Segnalazione;
- ad apporre il numero cronologico assegnato sull'originale della Segnalazione e su ogni atto accompagnatorio;
- a formare il DOSSIER ISTRUTTORIO recante sulla copertina il solo numero cronologico della Segnalazione e che sia idoneo ad assicurare l'anonimato dei soggetti coinvolti.

E' cura dell'ODV garantire ed esser in grado di giustificare la tracciabilità della Segnalazione e di conservare la stessa ed ogni suo allegato eventualmente annesso dal Segnalante, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti. E' tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

FASE III – ISTRUTTORIA

L'ODV apre l'istruttoria e valuta le seguenti condizioni:

- a) se la Segnalazione sia una semplice lamentela personale;

b) se il fatto riportato è già stato riscontrato dall'organizzazione o dall'Autorità competente.

Nel corso dell'istruttoria:

■ il Segnalante può sempre:

- contattare il RDS al fine di chiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria segnalazione, fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto, o addirittura aggravato.

■ il RDS può sempre:

- se noto, contattare il Segnalante qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

FASE IV – DECISORIA

Infondatezza – Qualora si verifichi una delle condizioni di cui alle lettere a) o b) della **FASE III**, procede all'archiviazione “*de plano*” della Segnalazione.

Qualora, sulla base dell'istruttoria svolta e degli elementi in possesso, anche nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti, il RDS ritiene la notizia infondata, procede all'archiviazione della Segnalazione.

Dell'archiviazione viene data comunicazione e motivazione all'Amministratore Unico.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del Segnalante, è facoltà di EUROLINK S.r.l. di avviare il relativo procedimento disciplinare.

Fondatezza – Nel caso in cui il RDS ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza.

Il Responsabile, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione. Informa tempestivamente l'Amministratore Unico nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, al fine anche di consentire a tali organi provvedimenti di competenza

Il Responsabile ha il potere di ricorrere alla collaborazione con altre funzioni aziendali, ad esempio attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

La procedura di accertamento della Segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

FASE V – GESTIONE DEL DOSSIER ISTRUTTORIO

Il RDS conclusa l'intera fase, sia nel caso di archiviazione sia nel caso in cui la Segnalazione abbia promosso un provvedimento disciplinare di competenza della preposta funzione societaria, sentito il parere dell'Amministratore Unico, provvede alla distruzione del DOSSIER, apponendo la data, il luogo e l'ora nel REGISTRO SEGNALAZIONI, redigendo processo verbale da allegare al Registro.

6. Garanzie per il segnalante

L'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. E' garantita sempre la riservatezza del Segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa italiana in vigore a richiedere che venga esclusa.

Vige il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, avente effetti sulle condizioni di lavoro nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Nel regolamento disciplinare di EUROLINK S.r.l. adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sono previste 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 infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'identità del Segnalante deve rimanere segreta ed è garantita l'impossibilità di accesso alla Segnalazione e all'identità stessa del Segnalante da parte del Segnalato e di Terzi che non siano stati indentificati dall'organizzazione quali Destinatari delle Segnalazioni o quali soggetti deputati alla successiva indagine in merito ai fatti segnalati.

10

7. Tutele per il segnalato

Ogni abuso dello strumento della Segnalazione, sarà punito tramite l'applicazione della sanzione disciplinare. La Società non tollera un uso improprio della presente Policy o che venga utilizzata abusivamente da Segnalanti in malafede.

Il Segnalante non può abusare del presente strumento per:

- riportare falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il Segnalato;
- assicurarsi l'impunità dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere, qualora egli abbia concorso al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti;
- utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno dell'organizzazione, quali, ad esempio, bonus o promozioni.
- accusare il Segnalato di fatti che sa essere falsi;
- risolvere mere questioni personali.

Il Segnalato è tutelato a norma di legge, così come la sua dignità, personalità, nome, identità. Il RDS assicura la massima protezione del Segnalato in tutte le fasi.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato; ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB sono passibili di sanzioni disciplinari. Nessuna tutela è dovuta nel caso in cui il Segnalante incorra in responsabilità penale per i fatti attribuiti al Segnalato.

Non è possibile sanzionare disciplinarmente il Segnalato sulla base di quanto affermato dal Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione. L'eventuale sanzione irrogata, non sarà mai comunicata al Segnalante.

Qualora il Segnalato che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza che segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

8. Sanzioni

Come già evidenziato, la presente Policy è a tutti gli effetti un documento aziendale e, per tanto, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, l'assoluto rispetto. La violazione della stessa, al pari di ogni altra procedura e documento posto a presidio degli interessi della EUROLINK S.r.l., comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori ai sensi della legge n. 300/1970, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali e delle previsioni contrattuali con i partners, non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro che agiscono in violazione della presente Policy.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- nel caso in cui il Segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- in caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- nel caso in cui il RDS non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- in caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal Segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito perseguito dalla normativa vigente.

ALLEGATI:

- All. A) - MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE;
- All. B) - TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI;
- All. C) - INFORMATIVA PRIVACY.

ALLEGATO A – MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Questo modulo è messo a disposizione dei dipendenti e i collaboratori, qualora ritengono di dover segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza. Si rammenta che la legge ed il Modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi del d.lgs.231/01, tutelano i Segnalanti che effettuano la segnalazione di illecito al pari dei Segnalati.

In particolare è previsto che:

- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalarlo all'Organismo di Vigilanza.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare le fonti normative di cui alla Legge 30 novembre 2017, n.179, il Decreto Legislativo 231/2001, il Codice etico e di comportamento della EUROLINK S.r.l., il Modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla Società, la Policy in tema di *whistleblowing*, disponibili presso sede della Società.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL/E- MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)

DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO	<input type="checkbox"/> PENALMENTE RILEVANTI; <input type="checkbox"/> POSTE IN ESSERE IN VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO; <input type="checkbox"/> POSTE IN ESSERE IN VIOLAZIONE DEL MODELLO 231 O DEI PRINCIPI REGOLAMENTARI E NORMATIVI IN ESSO CONTEMPLATI; <input type="checkbox"/> SUSCETTIBILI DI ARRECARE DANNO ALLA SOCIETA'; <input type="checkbox"/> ALTRO (specificare) _____
AUTORE/I DEL FATTO	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

 LUOGO, DATA E FIRMA

ALLEGATO B – TUTELA DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati nel rispetto della vigente normativa privacy (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs196/03 e s.m.i.). In particolare, la EUROLINK S.r.l. (“Società”) garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga 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 della normativa vigente, i dati personali di cui la Società viene 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:

- tutte le funzioni/posizioni organizzative interessate dalla eventuale diretta ricezione delle segnalazioni, assicurino l’assoluta riservatezza delle persone segnalanti. Nel merito si ribadisce che, ai sensi del Codice Etico, 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 C, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Policy;
- sia comunicato ai soggetti terzi, 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;
- in analogia con quanto previsto dall’art. 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 C – INFORMATIVA PRIVACY
(Reg. UE 2016/679 - D.LGS.196/03 e s.m.i.)

Informativa sui trattamenti dei dati personali dei Segnalanti ed eventuali altri soggetti terzi coinvolti (d'ora in poi Interessati), effettuati in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla "POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING" emessa da AMMINISTRATORE UNICO di EUROLINK S.R.L.

**INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI (2016/679)**

Ai sensi dell'art. 13 del 2016/679 Regolamento UE l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), Titolare del trattamento, fornisce, con il presente documento, le informazioni riguardanti il trattamento dei dati personali acquisiti in relazione alle segnalazioni di irregolarità descritte nella Policy Whistleblowing adottata al fine di regolamentarne la gestione.

Origine dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento sono forniti dai "segnalanti", ossia dai soggetti che provvedono all'invio della segnalazione, ai quali si aggiungono quelli che possono essere già nella disponibilità del Titolare o anche acquisiti nell'ambito delle attività volte alla verifica della fondatezza della denuncia e di quanto in essa descritto, sempre nel rispetto delle disposizioni di legge.

15

Finalità del trattamento.

I dati personali sono raccolti e trattati per finalità connesse o strumentali alle verifiche delle segnalazioni ricevute relativamente ad attività e/o comportamenti difformi dalle procedure in essere di EUROLINK S.r.l. e, dunque, possono riguardare norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente - interna ed esterna - e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, società del gruppo o a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possano minare l'integrità dell'ente così come previsto dal d. lgs. 231/01 nonché determinare - in modo diretto o indiretto - un danno economico, patrimoniale e/o di immagine all'Azienda.

Modalità del trattamento e tempi di conservazione

Il trattamento è effettuato con l'ausilio di mezzi elettronici e/o cartacei ed è svolto dal Titolare. Il trattamento dei dati sarà effettuato con logiche di organizzazione ed elaborazione come previste dalla Policy Whistleblowing, approvata dall'Amministratore Unico, correlate alle finalità di cui alla presente informativa, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati con particolare riferimento ai dati del "segnalante" che di norma saranno protetti con l'anonimato, salvo i casi indicati in cui l'anonimato non sia opponibile per legge ovvero sia necessario/opportuno procedere ad informare le Autorità competenti. I dati conferiti saranno trattati e conservati per un

periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della Policy Whistleblowing.

Categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati che possono venirne a conoscenza

I dati personali contenuti nelle segnalazioni possono essere comunicati agli Uffici competenti di EUROLINK s.r.l. e/o delle Società del Gruppo, per l'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione, ovvero alle Autorità competenti in presenza di violazioni delle normative applicabili.

Natura del consenso

Il conferimento dei dati personali da parte del segnalante è volontario, essendo, comunque, possibile la "segnalazione anonima".

Trasferimento dei Dati Personali all'Estero

La gestione e la conservazione dei Dati Personali avviene tramite server ubicati all'interno dell'Unione Europea e dello Spazio Economico Europeo. Attualmente i server utilizzati sono ubicati in Italia. Resta in ogni caso inteso che, ove EUROLINK S.r.l. avrà necessità di trasferire i dati personali verso Paesi terzi rispetto all'Unione Europea garantirà all'interessato un adeguato livello di tutela del trattamento dei dati personali, tenendo conto delle decisioni di adeguatezza della Commissione europea. In caso di assenza di una decisione di adeguatezza della Commissione europea, EUROLINK S.r.l. assicura che il trasferimento dei dati personali verso Paesi terzi rispetto all'Unione Europea avverrà in conformità alle disposizioni di legge applicabili stipulando, se necessario, accordi che garantiscano un livello di protezione adeguato e/o adottando le clausole contrattuali standard previste dalla Commissione Europea ovvero solo in presenza di altro requisito conforme alla normativa italiana ed europea applicabile.

16

Il Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento è:

- Organismo di Vigilanza, EUROLINK S.r.l., Piazza Sandro Pertini s.n.c., 03100-Frosinone (mail odv_ek@eurolink.it)

Diritti dell'interessato

Il "Segnalante" ha il diritto, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del Regolamento, di conoscere, in ogni momento, quali sono i suoi dati e come essi vengono utilizzati, nonché di farli aggiornare, integrare, rettificare o di chiederne la cancellazione, il blocco ed opporsi al loro trattamento.

I predetti diritti potranno essere esercitati mediante richiesta inoltrata al titolare del trattamento con le seguenti modalità:

- via mail all'indirizzo di posta elettronica odv_ek@eurolink.it;
- a mezzo raccomandata a.r. all'indirizzo Piazza Sandro Pertini s.n.c., 03100- Frosinone.