



SPAZIO APERTO COOPERATIVA SOCIALE

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Redatto da: Audit People Srl

Verificato da: Andrea Boioli - Responsabile QAS,
Loris Camarin - Vice Presidente con delega 231

Approvato da: Riunione CdA 1 ottobre 2024
Presidente Gianluca Casalini

Codice documento: **PRO WHB**

Data
Edizione: 01/10/2024

Il contenuto del presente documento costituisce materiale soggetto a copyright da parte di **Spazio Aperto** Cooperativa Sociale. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.

MODIFICHE APPORTATE rispetto alla precedente edizione

Capitoli modificati	Modifiche apportate
Sostanzialmente rivista alla luce del D.Lgs. 24/2023	
Integrazione rispetto segnalazione di episodi di molestie o discriminazioni di genere	

Data della precedente edizione

15/07/2023

INDICE

1	PREMESSA	3
2	SCOPO	3
3	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
4	RIFERIMENTI.....	4
5	SEGNALAZIONI.....	5
	5.1 Definizione	5
	5.2 Requisiti.....	5
6	AMBITO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
	6.1 Invio delle segnalazioni.....	6
	6.2 Indirizzi dedicati alle segnalazioni.....	6
	6.3 Gestione della segnalazione	7
7	AMBITO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE.....	8
	7.1 ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione).....	8
	7.2 Divulgazione pubblica	9
	7.3 Denuncia all'autorità giurisdizionale.....	10
8	TUTELE.....	10
	8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante	10
	8.2 Divieto di ritorsione e discriminazione nei confronti del Segnalante	10
	8.3 Tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti	10
9	CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE.....	11

1 PREMESSA

SPAZIO APERTO Società Cooperativa Sociale (di seguito, anche, “Spazio Aperto” o la “Società”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere una normativa interna che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (come infra definiti) da parte dei Dipendenti (la “Procedura Whistleblowing”). La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all'interno della Società.

Lo scopo della presente Procedura è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all'interno della Società.

La presente procedura tiene in considerazione anche eventuali segnalazioni che riguardano discriminazioni di genere o molestie legate al genere, in conformità con le politiche aziendali e normative nazionali ed europee.

Significato di Whistleblowing

Il Whistleblowing (di seguito “WB”) è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. I dipendenti - intesi in senso ampio, come specificato meglio nel prosieguo - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

2 SCOPO

Scopo del presente documento è di disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni (whistleblowing) relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo. L'art. 2 del Decreto Legislativo 24 del 10 Marzo 2023 elenca tra le “violazioni” oggetto di tutela:

- le condotte illecite, i reati, gli illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali, alla documentazione etica, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Spazio Aperto Cooperativa Sociale, e ad altre leggi o regolamenti;
- le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledano l'interesse pubblico in una gamma molto ampia di settori: (appalti pubblici - servizi, prodotti e mercati finanziari - prevenzione del riciclaggio e finanziamento al terrorismo - sicurezza e conformità dei prodotti - sicurezza dei trasporti - tutela dell'ambiente - sicurezza degli alimenti - salute pubblica - privacy - diritti e protezione dei consumatori - sicurezza delle reti e dei sistemi informatici- concorrenza- radioprotezione e sicurezza nucleare);
- episodi di discriminazione di genere o altre forme di discriminazione, nel rispetto della normativa vigente sulla parità di genere e secondo i criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, tale procedura si propone di disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e le tutele che la Società assicura ai segnalanti ed ai segnalati, nelle more dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità.

Spazio Aperto Cooperativa Sociale intende infatti garantire che i destinatari delle segnalazioni trattino con confidenzialità l'identità del segnalante e del segnalato, nel rispetto assoluto del principio di riservatezza e delle condizioni di cui alla disciplina di riferimento (D.Lgs 24/2023), nonché delle normative di tutela dei lavoratori e della *privacy* di tempo in tempo vigenti.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si riferisce a qualunque illecito commesso da chi è collegato in senso ampio alla Spazio Aperto Cooperativa Sociale nel cui ambito si è verificata la violazione (o il tentativo di violazione):

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- i volontari e tirocinanti, retribuiti o non, che prestano la propria attività presso la Spazio Aperto Cooperativa Sociale;
- colui il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato (ex dipendente o candidato);
- colui che lavora sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- i facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

Il D.Lgs. 24/2023 NON si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4 RIFERIMENTI

- D.Lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Codice di condotta;
- "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D.Lgs. 231/2001;
- Legge 179/2017 (legge sul '*Whistleblowing*');
- D.Lgs. 24/2023;

- Regolamento europeo sui dati personali 679/2016 (GDPR).

5 SEGNALAZIONI

5.1 Definizione

Per segnalazione si intende qualsiasi notizia riguardante:

- I) violazioni, o tentativi di violazione, di specifiche della normativa nazionale e dell'Unione Europea;
- II) reati, illeciti nonché qualunque violazione, condotta irregolare o non conforme a quanto stabilito dalle procedure aziendali, dalla documentazione etica, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Spazio Aperto Cooperativa Sociale.

L'oggetto della segnalazione sono le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente.

A titolo esemplificativo:

- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di leggi o regolamenti, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse di Spazio Aperto Cooperativa Sociale (es: inosservanza di clausole contrattuali, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali etc.);
- situazioni che violano i diritti umani, tra cui molestie, lavoro minorile ecc .
- situazioni che mettono in pericolo la salute o la sicurezza delle persone o che causano danni all'ambiente;
- corruzione o altri reati penali, tra cui corruzione, conflitti d'interesse, omaggi illegali ecc;
- violazioni delle norme sulla concorrenza e sugli aiuti di Stato;
- azioni che ledono i diritti dei consumatori;
- comunicazioni di presunte violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti da tale Modello
- denunce, provenienti da terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- comunicazioni riguardanti frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- comunicazioni afferenti alla protezione dei dati personali e alla sicurezza delle reti e dei sistemi informatici;
- esposti riguardanti tematiche di contabilità, controlli di processo, disapplicazione di procedure operative etc.

È da intendersi come segnalazione anche la richiesta di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza della documentazione etica, del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e delle procedure aziendali in genere.

5.2 Requisiti

È necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

A tal fine, di seguito si indicano gli elementi che le segnalazioni dovrebbero preferibilmente contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda. Si precisa che la segnalazione può essere fatta anche in forma anonima;
- il segnalante può espressamente richiedere che la propria identità rimanga riservata;
- 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 oggetto di denuncia;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es: la qualifica o il settore in cui svolge l'attività), ovvero i soggetti che hanno concorso alla commissione dell'illecito;
- 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;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

Inoltre, dette segnalazioni potranno essere effettuate in forma anonima, purché circostanziate e relative a fatti oggettivi e accertabili.

6 AMBITO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Di seguito sono indicate le modalità operative di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

6.1 Invio delle segnalazioni

Le segnalazioni sono inviate tramite:

- posta elettronica specifica per il servizio;
- posta ordinaria;
- pagine web sul sito aziendale;
- attivazione del numero verde dedicato.

I canali sopra indicati garantiscono, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

La gestione della segnalazione interna è affidata all' O.d.V.

6.2 Indirizzi dedicati alle segnalazioni

Le segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate dal segnalante con una delle seguenti modalità:

- messaggio di posta elettronica (e-mail) all'indirizzo: spazioaperto@ethicpoint.eu

- lettera cartacea all'indirizzo: Audit People S.r.l.- Società Benefit PO BOX n. 301 c/o Mail Boxes Etc. via Felice Bellotti n. 4 – 20129 Milano
- pagina web dedicata alle segnalazioni Whistleblowing presente sul sito aziendale: www.spazioaperto.coop ove si aprirà una maschera tramite la quale sarà possibile procedere alla segnalazione mediante compilazione di un modulo dedicato (di seguito “Modulo Online”)
- numero verde: 800985231.

Indipendentemente dai canali utilizzati per le segnalazioni, è previsto che le stesse vengano gestite dall'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), indipendente ed autonomo, in grado di offrire adeguate garanzie di riservatezza e protezione dei dati- quale soggetto responsabile della gestione della segnalazione.

È previsto l'obbligo in capo all'Organismo di Vigilanza di tenere traccia scritta, mediante la predisposizione di apposita reportistica (c.d. “Registro delle segnalazioni”) di tutte le segnalazioni ricevute.

Periodicamente viene svolto un controllo di completezza a cura dell'Organismo di Vigilanza al fine di accertare che tutte le segnalazioni pervenute siano state trattate ed inserite nella reportistica sopra citata.

6.3 Gestione della segnalazione

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, l'O.d.V.:

- rilascia alla persona segnalante, entro 7 giorni dalla data di ricezione, avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce, entro 3 mesi dalla data di ricezione, un riscontro al segnalante sulla avvenuta gestione della segnalazione.

L'O.d.V. dovrà valutare la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

Non sono ritenute ammissibili le segnalazioni che risultano:

- manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- generiche nella definizione dell'oggetto dell'informativa che appare incomprensibile;
- corredate da documentazione non appropriata o non pertinente.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, l'O.d.V. avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Nel corso dell'istruttoria l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi, se del caso, delle funzioni aziendali coinvolte;
- concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;

- eventualmente concordare con il responsabile della funzione aziendale interessata dalla segnalazione ed i vertici aziendali, le eventuali azioni correttive necessarie per la rimozione delle possibili debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio della loro relativa attuazione;
- concordare con il responsabile della funzione aziendale interessata dalla segnalazione eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori) da proporre ai vertici aziendali;
- richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

Qualora l'Organismo di Vigilanza valuti la segnalazione come una semplice lamentela personale o verifichi che il fatto riportato è già stato riscontrato dalla Società o dall'Autorità competente, procede all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante ove non anonimo.

Allo stesso modo l'Organismo di Vigilanza può contattare il segnalante, se noto, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine.

Ad ogni modo, all'esito dell'istruttoria, viene fornito riscontro alla segnalazione entro il termine di 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Qualora risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza dà immediata comunicazione per iscritto:

- all'Amministratore Delegato per l'avvio delle conseguenti azioni per le violazioni da parte del personale dipendente;
- al Consiglio di Amministrazione per le violazioni da parte degli Amministratori di Spazio Aperto;
- al Consiglio di Amministrazione per le violazioni da parte di figure apicali Spazio Aperto;

In aggiunta, l'Organismo di Vigilanza, nella propria relazione annuale, riferisce al Consiglio d'Amministrazione di Spazio Aperto Cooperativa Sociale l'elenco delle segnalazioni pervenute e gli esiti delle analisi effettuate.

7 AMBITO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE

7.1 ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione)

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna presso l'ANAC se, al momento della sua presentazione:

- il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- la persona segnalante ha fondati motivi per ritenere ragionevolmente sulla base delle circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:

- alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad es. il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella segnalazione, vi sia il rischio che la violazione o le prove relative possano essere occultate o distrutte);
- questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad es. la violazione richiede un intervento urgente per salvaguardare la sicurezza e la salute delle persone e per proteggere l'ambiente).

7.2 Divulgazione pubblica

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Al segnalante sarà garantita la protezione prevista dal Decreto se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ad una segnalazione interna, a cui l'ente non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla divulgazione nei termini previsti (entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione), ha fatto seguito una segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento);
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione all'ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una segnalazione pubblica poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito poiché, ad esempio, teme possano essere occultate o distrutte le prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, qualora l'autore della segnalazione riveli la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal decreto per il *whistleblower*.

Laddove, invece, divulghi la segnalazione con uno pseudonimo o nickname, che non consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste se ha comunicato ritorsioni.

7.3 Denuncia all'autorità giurisdizionale

Il segnalante può valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della Spazio Aperto Cooperativa Sociale

8 TUTELE

8.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e di quelle menzionate nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificati e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sarà facoltà del segnalato richiedere di conoscere l'identità del segnalante ove indispensabile per tutelare diritti e interessi della Società e/o di terzi.

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può dunque essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Spazio Aperto Cooperativa Sociale garantisce adeguata protezione dell'identità del segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela di quest'ultimo mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

8.2 Divieto di ritorsione e discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del segnalante non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Spazio Aperto Cooperativa Sociale si riserva il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente procedura, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Le rinunce o le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, co 4, c.c.

Resta inteso che Spazio Aperto Cooperativa Sociale potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8.3 Tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalate (o coinvolte) e di altri soggetti

La riservatezza dei soggetti segnalati è tutelata dalla disciplina sui dati personali. È altresì garantita la riservatezza:

- ai facilitatori sia per quanto attiene l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica.

9 CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate della presente procedura assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali sono raccolti, che, in mancanza di diverse esigenze, non supererà i due anni, dopodiché verranno conservati in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per finalità di tipo amministrativo e/o per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi.

QUESTA È L'ULTIMA PAGINA DEL DOCUMENTO
