

PROCEDURA “WHISTLEBLOWING”

Indice

1. PREMESSA	2
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	2
3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	3
4. DESTINATARI	3
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	5
8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	7
10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	9
12. TUTELA DEL SEGNALATO	9
13. REGIME SANZIONATORIO	10

Allegati:

1. INFORMATIVA PRIVACY	11
2. MODULO DI COMPILAZIONE SEGNALAZIONE	12

1. PREMESSA

Per “whistleblowing” (di seguito “segnalazione”) si intende qualsiasi segnalazione riguardante condotte anche omissive non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili a San Giorgio Servizi S.r.l. (di seguito “San Giorgio”), nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella Società, tra le quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: il Codice Etico, la Policy per la protezione dei dati personali, il Modello Organizzativo 231.

Rientrano nell’ambito del whistleblowing anche le denunce e gli esposti ricevuti dall’Organo di controllo dall’Organismo di Vigilanza 231 delle Società.

L’articolo 7 del Codice Etico della Società richiama le seguenti linee guida per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in merito a presunte violazioni del suddetto Codice.

E’ assicurata, nei termini e modi di cui alla presente procedura, la tutela del Segnalante in buona fede (per la quale si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 10), nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all’esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate, al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per grave imprudenza, negligenza o imperizia del Segnalante (dolo o colpa grave).

Al riguardo si specifica che il whistleblowing è stato oggetto di intervento legislativo a livello di D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa dell’ente (legge 30 novembre 2017, n 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”).

In particolare, la previsione normativa si applica agli enti che hanno adottato un Modello Organizzativo 231 e si riferisce alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231 o di violazioni del suddetto Modello.

La normativa prevede, tra l’altro, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, in quanto lavoratore dipendente dell’ente, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO

L’art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” mira a incentivare la collaborazione dei cittadini per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 comma 1 lett a) e b) del D.Lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su

elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del Segnalante;

c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

1) "Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing" emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;

2) "A best practice guide for whistleblowing legislation" emanata da Transaperency International nel 2018;

3) "La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa" emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. DESTINATARI

La presente procedura è rivolta:

a) A tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;

b) A tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con San Giorgio Servizi S.r.l. - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei suoi obiettivi;

c) E, più in generale, a chiunque intrattenga con la società rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, ecc.).

In dettaglio:

Soggetti segnalanti: le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti e altri soggetti terzi.

Soggetti segnalati: le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con la Società.

5. OGGETTO DELLA SEGNALEZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a San Giorgio Servizi S.r.l. o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- a pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

E' in ogni caso indispensabile che la segnalazione sia effettuata nell'interesse pubblico, dovendo essere necessariamente finalizzata alla salvaguardia dell'integrità della Società, e non alla soddisfazione di esigenze individuali del Segnalante.

La segnalazione non può, infatti, riguardare lamentele o rimozioni di carattere personale di quest'ultimo o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, del rapporto contrattuale o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi o i referenti aziendali, per le quali occorre fare riferimento al Reparto Risorse Umane, nel caso in cui il Segnalante sia un dipendente ovvero direttamente al Responsabile Amministrativo negli altri casi.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti di diritto privato in controllo pubblico per l'emersione dei fenomeni corruttivi - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo

avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, egli ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dei comportamenti di cui al paragrafo 5 devono essere circostanziate e complete di tutti gli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato.

A tal fine viene messo a disposizione un form di segnalazione (allegato alla presente) che dovrà essere compilato nella sua interezza nel modo più completo e dettagliato possibile con queste informazioni:

- ✓ Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda/rapporto con essa e l'autorizzazione ad utilizzare l'identità del Segnalante nelle attività di verifica (fatte salve le situazioni in cui la comunicazione delle generalità del Segnalante è già prevista dalla presente procedura);
- ✓ Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ✓ Le generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ L'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità (ove possibile);
- ✓ L'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ✓ Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

In ogni caso, la segnalazione prevede di per sé la necessità da parte del Segnalante di dichiarare l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

Non verranno prese in considerazione ai fini dello svolgimento dell'istruttoria, salvo eventuali richieste di integrazioni o la trasmissione agli enti competenti:

- ✓ le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all'ambito di intervento della Società;
- ✓ le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze o lamentele di carattere personale;
- ✓ le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione dei propri collaboratori un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole effettuare una segnalazione rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sulla rete intranet e nella relativa sezione “Società Trasparente” del sito web di San Giorgio Servizi S.r.l.

Qualora il Segnalante non intenda avvalersi del modello predisposto dalla Società, la sua segnalazione potrà comunque essere presa in carico da San Giorgio Servizi S.r.l., sempre che non rientri fra i casi di esclusione di cui al precedente punto.

La segnalazione deve essere in ogni caso sottoscritta e corredata da un documento di riconoscimento del Segnalante, in quanto le varie forme di tutela previste in materia di Whistleblowing possono essere accordate unicamente a soggetti individuabili e riconoscibili.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all’indirizzo di posta elettronica del RPCT, a lui solo accessibile. L’identità del Segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza. Qualora il dipendente faccia uso della propria casella di posta elettronica istituzionale ai fini dell’invio della segnalazione, la medesima non dovrà essere accompagnata da alcun documento di riconoscimento;
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale” e deve essere inviata via posta interna ovvero al seguente indirizzo:

San Giorgio Servizi S.r.l.

c.a. Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Via Legnaghese 20, (46051) San Giorgio Bigarello (MN)

in alternativa all’invio di una segnalazione scritta, il Segnalante ha altresì facoltà di effettuarla in forma orale, mediante dichiarazione rilasciata in presenza del RPCT. In tal caso, della dichiarazione verrà redatto un processo verbale, da sottoscrivere da parte del Segnalante.

8. ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni inviate al RPCT sono protocollate “in forma riservata”, assicurando che la visibilità delle corrispondenti registrazioni di protocollo e dei relativi documenti sia limitata esclusivamente al RPCT.

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, identifica il Segnalante in base all’identità, la qualifica e il ruolo e separa immediatamente tali dati identificativi dal contenuto della segnalazione, attribuendo a quest’ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi. In tal modo sarà possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l’identità del Segnalante.

Le segnalazioni manifestamente infondate e quelle rientranti nei sopraelencati casi di esclusione sono archiviate dal RPCT ed i relativi provvedimenti di archiviazione sono pubblicati nella sezione “Società Trasparente” del sito della Società: in essi viene omissa qualsiasi riferimento ai dati identificativi del Segnalante, indicando esclusivamente il codice sostitutivo dei dati identificativi, nonché l’ambito o la materia cui afferiscono.

Nelle suddette ipotesi, l’archiviazione potrà essere preceduta dalla richiesta al Segnalante di fornire chiarimenti o informazioni integrative in merito ai fatti rappresentati. Le segnalazioni di condotte illecite riferibili al personale o all’ambito di intervento di altri enti saranno trasmesse con le necessarie cautele agli enti eventualmente competenti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, il Segnalante invia la segnalazione all’ANAC utilizzando l’apposito modulo presente sul sito dell’Autorità, alla casella di posta elettronica: *whistleblowing@anticorruzione.it*

Esercitato i suoi poteri istruttori, il RPCT stilerà una relazione che potrà risultare in:

- a) se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: **notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altri enti interni competenti;**
- b) se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalante;**
- c) se la segnalazione è ritenuta fondata: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;**
- d) se la segnalazione è ritenuta fondata: **richiesta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico** adottato dalla Società;
- e) se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01: **coinvolgimento dei membri dell’Organismo di Vigilanza** della società San Giorgio Servizi S.r.l.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile designato assicura l’archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull’identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei 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 (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via

amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinare che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

c) all'Ispettorato della funzione pubblica.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. TUTELA DEL SEGNALATO

San Giorgio Servizi S.r.l., nella ferma convinzione dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

a) Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui

(i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure

(ii) in fase istruttoria - a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - il Responsabile Whistleblowing abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi;

(iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

b) Tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

13. REGIME SANZIONATORIO

San Giorgio Servizi S.r.l. prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti di:

- (i) Coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento “illecito” e/o “irregolare” (Cfr. art. 5 della presente procedura);
- (ii) Coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;
- (iii) Coloro che violano le misure a tutela del Segnalante;
- (iv) Coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Segnalante.

ALLEGATI

1. INFORMATIVA PRIVACY

Ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, San Giorgio Servizi S.r.l. (in seguito Società), Titolare del trattamento, fornisce con il presente documento le informazioni riguardanti il trattamento dei dati personali acquisiti tramite il modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità. Il trattamento dei suoi dati, in quanto necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, non necessita del suo consenso.

1. Titolare del trattamento

Il titolare del trattamento dei dati personali è San Giorgio Servizi S.r.l., via Legnaghese 20, 46051 – San Giorgio Bigarello (MN), P.Iva 02133780201, email: servizi@sangiorgioservizi.mn.it, PEC: sangiorgioservizisrl46030@pec.it

2. Finalità del trattamento

I dati personali da Lei forniti verranno trattati dalla Società e dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato dalla Società (in seguito anche RPCT) per le seguenti finalità:

a) adempimento di obblighi legali di cui al D.Lgs. 165/20012 così come modificato dalla L. 179/2017.

3. Natura obbligatoria o meno del conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è obbligatorio, in quanto in mancanza di esso non sarà possibile dare inizio alla procedura attivata con la presentazione del modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità.

4. Categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di Persone autorizzate al trattamento o di Terzi

Potranno venire a conoscenza dei dati personali del Segnalante le risorse dedicate al Supporto al RPCT e le risorse delle competenti strutture aziendali, alle quali il RPCT dovesse rivolgersi per svolgere l'attività di verifica della fondatezza della segnalazione. Questi ultimi sono soggetti tutti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il RPCT.

All'occorrenza, il RPCT può avvalersi della collaborazione anche di organi di controllo esterni alla Società (tra cui ad esempio Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

5. Periodo di conservazione dei dati

Per il perseguimento delle finalità sopra indicate, i Suoi dati personali possono essere conservati per la durata dei rapporti relativi alla presentazione del modulo per la segnalazione di presunte condotte illecite e irregolarità e per i tempi previsti dalle leggi e norme di riferimento.

6. Diritti dell'interessato

All'interessato sono riconosciuti i diritti di cui al Capo III del GDPR. In particolare può richiedere di accedere ai Suoi dati personali e di ottenerne copia; di rettificarli od integrarli se inesatti od incompleti; cancellarli o di ottenere la limitazione del trattamento se ne ricorrono i presupposti, di ottenere la portabilità dei dati da Lei forniti se trattati in modo automatizzato sulla base del Suo consenso o per l'esecuzione del contratto; di opporsi al loro trattamento per motivi legati alla Sua situazione. Può, inoltre, revocare il consenso al trattamento dei Suoi dati personali, ove esso si basi sul consenso da Lei rilasciato. Ha, infine, la facoltà di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, ove ritiene che siano stati violati i Suoi diritti in relazione al trattamento dei Suoi dati.

2. MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE ED IRREGOLARITÀ

Nome e cognome del segnalante

Qualifica o posizione professionale

Tel/cell

Email

Data/periodo in cui si è verificato il fatto

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto

☐ San Giorgio Servizi S.r.l. (precisare luogo e indirizzo)

☐ all'esterno di San Giorgio Servizi S.r.l. (precisare luogo e indirizzo)

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano

- ☐ penalmente rilevanti
- ☐ poste in essere in violazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione o del Codice di comportamento e modello 231 adottati da San Giorgio Servizi S.r.l. o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
- ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a San Giorgio Servizi S.r.l.
- ☐ suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o altri soggetti che svolgono la loro attività presso San Giorgio Servizi S.r.l.
- ☐ suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini
- ☐ altro (specificare)

Descrizione del fatto (condotta ed evento)

Autore/i del fatto

**Altri eventuali soggetti a conoscenza
del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo**

**Eventuali documenti a sostegno della
segnalazione**

**Ogni altra informazione che possa fornire un
utile riscontro circa la sussistenza dei fatti
segnalati**

Si allega: documento di riconoscimento.

Luogo, Data e Firma
