

**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITÀ
“WHISTLEBLOWING”**

Aggiornato con determina amministratore unico di Venis del
15/01/2021

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

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

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione contenuta nell'art. 1, co. 51, che introduce, nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., l'art. 54-bis il cui primo comma, **modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179** in materia di whistleblowing, recita: «Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.».

Le principali novità apportate dalla L. 179/2017 alla disciplina previgente, per mezzo della modifica dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, sono di seguito riepilogate.

- L'ambito di applicazione della norma è stato esteso anche ai dipendenti di enti pubblici economici ed enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, oltre che ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere a favore delle amministrazioni pubbliche.
- Sono stati identificati nel Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ANAC e nell'Autorità Giudiziaria i soggetti destinatari delle segnalazioni.
- È stato introdotto il divieto di rivelare l'identità del segnalante nell'ambito di: (i) un procedimento penale fino alla chiusura delle indagini preliminari, (ii) dinanzi alla Corte dei Conti (fino alla chiusura della fase istruttoria) ovvero (iii) nell'ambito di un procedimento disciplinare, nel caso in cui la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Fa eccezione la possibilità di utilizzare la segnalazione in presenza di consenso del segnalante, nel caso in cui, nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione risulti fondata - in tutto o in parte - sulla segnalazione e l'identità del "whistleblower" sia indispensabile per esercitare il diritto di difesa.
- Sono stati introdotti: (i) l'ampliamento delle condotte ritorsive censurate (demansionamento, trasferimento e altre misure organizzative ritorsive), (ii) la nullità degli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione/ente, (iii) l'onere della prova in capo all'amministrazione/ente, che deve dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, e (iv) il diritto al reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento disposto a motivo della segnalazione effettuata.
- L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, ha adottato apposite Linee Guida relative alla procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni (in corso di aggiornamento/definizione).
- All'ANAC è stata attribuita la facoltà di comminare sanzioni amministrative pecuniarie:
 - fino a 30.000 €, a carico del responsabile dell'amministrazione/ente che abbia adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante,
 - fino a 50.000 €, a carico del responsabile delle attività di verifica delle segnalazioni, in caso di mancata analisi di quest'ultime o

- fino a 50.000 €, in caso di mancata adozione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi alle previsioni delle Linee Guida indicate al punto precedente.
- È prevista la sottrazione della segnalazione all'accesso amministrativo agli atti disciplinato dalla L. 241/1990.
- È prevista l'esclusione dalle tutele di cui al punto precedente in caso di condanna - anche in primo grado - per i reati di calunnia o diffamazione o altri reati commessi con la denuncia del segnalante, ovvero quando sia accertata la responsabilità civile di quest'ultimo in caso di dolo o colpa grave

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

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.

Con la denominazione di "whistleblower" si intendono i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per Venis, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di Venis.

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 la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Venis S.p.A. con il presente Regolamento intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ("RPC") quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Codesto regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. CONTENUTO, OGGETTO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

A) - IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema tecnologico-informatico ma possono anche essere recapitate a mezzo posta ordinaria, posta interna e mail indirizzate al RPC. A tale scopo è possibile utilizzare l'apposito Modulo " (Allegato 1) conforme a quanto previsto dalla normativa, rinvenibile sul sito internet aziendale www.venis.it nella sezione SOCIETA' TRASPARENTE/ ALTRI CONTENUTI – CORRUZIONE/ WHISTLEBLOWING.

B) - L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e, soprattutto nel Piano nazionale anticorruzione, volti a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

5. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare la segnalazione al Direttore/Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione all' Organismo di Vigilanza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. I soggetti terzi interni incaricati dal Responsabile lo informano circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione ai soggetti terzi esterni sovramenzionati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 - bis d.lgs. 165/2001.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sull'identità 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 (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal Responsabile della Sicurezza Informatica di Venis S.p.A. ai sensi della normativa vigente.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, 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, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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 previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

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..

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPC o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

a) al Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Direttore/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'Organo Amministrativo di Venis S.p.A. o alla Direzione Generale qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente/Responsabile della struttura;

c) alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;

d) agli Uffici competenti per l'avvio di un'attività istruttoria a riguardo;

e) all' Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente o di notificare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Società.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata 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 del regolamento, 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.

9. PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

Fasi della segnalazione

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive potranno essere effettuate dai dipendenti attraverso l'utilizzo dell'applicazione predisposta e verranno inoltrate direttamente al Responsabile di prevenzione della corruzione. Sarà facoltà di Venis S.p.A. l'individuazione di ulteriori soggetti deputati a ricevere e gestire le segnalazioni in collaborazione con il Responsabile sopracitato.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

FASE 1 – ACCESSO E COMPILAZIONE

Il segnalante accede al sito internet aziendale www.venis.it nella sezione SOCIETA' TRASPARENTE/ ALTRI CONTENUTI – CORRUZIONE/WHISTLEBLOWING all'interno del quale è sviluppato l'applicativo di gestione delle segnalazioni e compila la segnalazione: direttamente, nel caso in cui il segnalante non possa avvalersi di una intranet aziendale, o indirettamente, dopo essersi collegato alla propria internet aziendale ed essere stato successivamente re-indirizzato alla sottosezione “Whistleblowing”.

FASE 2 – COMUNICAZIONE DELLE CREDENZIALI DI CONSULTAZIONE

Successivamente all'inoltro della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo univoco (all'indirizzo mail indicato in fase di compilazione della segnalazione) e una password (all'interno della pagina web a chiusura dell'iter di segnalazione) per la consultazione da utilizzare per successivi accessi.

FASE 3 – INOLTRO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I dati della segnalazione (unitamente ai vari documenti allegati) e scorporati dai dati identificativi del segnalante, vengono automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria, al Responsabile della prevenzione della corruzione; il Responsabile riceverà una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). Il Responsabile ha a disposizione delle proprie credenziali di accesso al sito all'interno del quale è sviluppato l'applicativo, grazie ad esse può accedere ad una pagina di sintesi e da questa accedere alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata, e sono accessibili ai sensi della normativa solamente al Responsabile della Sicurezza Informatica individuato da Venis S.p.A..

FASE 4 – ITER DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

I dati e i documenti oggetto delle segnalazioni vengono trattati a norma di legge e l'accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica di Venis S.p.A..

Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all' Autorità Giudiziaria competente.

FASE 5 – CONSULTAZIONE DA PARTE DEL SEGNALANTE

Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione ed utilizzando il codice identificativo e la password ricevuti in fase di compilazione.

FASE 6 – PUBBLICAZIONE DATI DI SINTESI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si riserva di pubblicare, nella pagine “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell’identità dei segnalanti.

10. ATTIVITA’ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in accordo alle previsioni ANAC, invia a tutto il personale della Società, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell’istituto del “whistleblowing”.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione rende conto nella Relazione Annuale di cui all’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a pubblicare il presente regolamento sia sulla intranet aziendale sia sul sito internet aziendale www.venis.it nella sezione SOCIETA’ TRASPARENTE/ ALTRI CONTENUTI – CORRUZIONE/ WHISTLEBLOWING.

11. SEGNALAZIONE ALL’ANAC

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell’art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell’art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E’ perciò stato istituito un protocollo riservato dell’Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull’identità e lo svolgimento di un’attività di vigilanza, al fine di contribuire all’accertamento delle circostanze di fatto e all’individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all’indirizzo ANAC whistleblowing@anticorruzione.it.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione aziendale le stesse possono essere inviate ad ANAC direttamente.

Allegato 1) al Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità: “whistleblowing”

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico anche ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

Al Responsabile per la prevenzione della corruzione
di VENIS S.P.A.
san Marco 4934 - Palazzo Ziani
30124 Venezia

Dati di chi presenta la segnalazione (FACOLTATIVI*):

Cognome e nome

Nato a

il

Indirizzo:

Via/Piazza *Città*

Cittadino/utente • *Collaboratore/dipendente* •

Legale rappresentante di (indicare ente e sede legale) •

.....

Per comunicazioni desidero essere preferibilmente contattato:

• *Numero telefonico* • *e-*

mail

• *per posta all'indirizzo indicato sopra.*

Descrizione del fatto

--

* Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. **La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.**

Data/periodo e luogo in cui si è verificato il fatto

--

Autore/i del fatto
(indicare, se conosciuti, i dati anagrafici e, in caso contrario, qualifica e servizio presso cui svolge/svolgono l'attività, ed ogni altro elemento idoneo all'identificazione)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
Eventuali atti o documenti o altri elementi che possono comprovare la fondatezza di quanto segnalato

RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

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

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.

Informativa ai sensi dell'art. 13 Reg. UE 2016/679.

I dati contenuti nel presente modulo, forniti volontariamente dall'utente, saranno trattati per le finalità istituzionali connesse all'aggiornamento del PTPCT di Venis S.p.A.

Titolare del trattamento è Venis S.p.A. in persona del suo legale rappresentante. I dati relativi alle proposte ed osservazioni saranno trattati dalle strutture aziendali e dai consulenti esterni coinvolti nel processo di aggiornamento ed attuazione del PTPCT di Venis. I dati relativi alle proposte e osservazioni potranno essere oggetto di pubblicazione per finalità di rendicontazione della consultazione. In nessun caso, invece, saranno pubblicati i dati anagrafici (data e luogo di nascita) e i recapiti dei partecipanti alla consultazione. I dati saranno trattati per tutta la durata della consultazione e saranno cancellati successivamente alla pubblicazione del PTPCT e dagli eventuali documenti collegati di rendicontazione della consultazione.

Nell'assicurare che i dati dei partecipanti alla consultazione saranno trattati in modo lecito e conforme alle finalità per le quali sono stati acquisiti, Venis assicura che gli interessati possano esercitare i diritti loro attribuiti dal Reg. UE 2016/679. Gli interessati hanno, altresì, il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali. Gli interessati potranno esercitare i propri diritti inviando una raccomandata a/r all'indirizzo: Venis, Palazzo Ziani San Marco 4934 – 30124 Venezia- oppure mediante richiesta scritta all'indirizzo: venis@venis.it. Il Titolare ha provveduto a nominare un Responsabile per la protezione dei dati che può essere contattato all'indirizzo rp@venis.it.