



**S.p.A. Immobiliare
Fiera di Brescia**

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Redatto ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023

Approvato da Consiglio di amministrazione del 30 novembre 2023

INDICE:

1. PREMESSE	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI	3
4. MODALITÀ ESECUTIVE	4
4.1 CHI PUO' SEGNALARE: il SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"	4
4.2 SEGNALAZIONI ANONIME	5
4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO' SEGNALARE?.....	5
4.4 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE	7
4.5 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE	8
4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
4.8 REPORTING	8
5. TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	9
5.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA	9
5.2 TUTELA DALLE RITORSIONI	10
5.3 CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE	10
5.4 QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE	11
5.5 SANZIONI DISCIPLINARI.....	11
5.6 INFORMATIVA PRIVACY	11
5.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11
6. RIFERIMENTI	12

1. PREMESSE

S.p.A. Immobiliare Fiera di Brescia (di seguito anche "I.F.B."), è società a partecipazione pubblica avente ad oggetto la gestione immobiliare del Polo Fieristico Bresciano.

S.p.A. Immobiliare Fiera di Brescia ha nominato, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*) (la "**L. 190/2012**"), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (il "**RPCT**") [il cui nominativo e riferimenti sono pubblicati sul sito istituzionale <https://www.immobiliarefiera.it/> (il "**Sito**") sezione "*Amministrazione Trasparente*", cui si rinvia].

In attuazione della L. 190/2012 e delle ulteriori normative in materia, I.F.B. ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e successivi aggiornamenti (il "**PTPCT**"), quale principale strumento per promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa, la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il PTPCT è pubblicato sul Sito, sezione "*Amministrazione Trasparente*", cui si rinvia.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Con il presente Regolamento, I.F.B. si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 nonché ad attuare l'implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente Regolamento rappresenta misura generale della prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Regolamento costituisce la disciplina adottata da I.F.B. materia di *whistleblowing* e sostituisce qualsiasi altro Regolamento adottato in precedenza.

3. TERMINOLOGIA E ABBREVIAZIONI

WHISTLEBLOWER o SEGNALANTE: persona fisica che effettua una segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

VIOLAZIONI: comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

SEGNALAZIONE: comunicazione da parte del segnalante avente ad oggetto informazioni su una o più violazioni.

SEGNALAZIONE INTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna adottato.

SEGNALAZIONE ESTERNA: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC.

DIVULGAZIONE PUBBLICA: rendere di pubblico dominio attraverso mezzi di stampa o elettronici le violazioni al fine di raggiungere un numero elevato di persone (incluso l'uso dei social network).

DENUNCIA DELL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE: possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziari e contabili per la denuncia di condotte illecite di cui si è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione ([HTTPS://WWW.ANTICORRUZIONE.IT](https://www.anticorruzione.it))

FACILITATORE: Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

4. MODALITÀ ESECUTIVE

4.1 CHI PUO' SEGNALARE: IL SEGNALANTE O "WHISTLEBLOWER"

Ai sensi dell'art. 3, comma 3 e comma 4, del D.Lgs. 24/2023 I.F.B., in conformità alla normativa, individua quali potenziali segnalanti:

- tutti i dipendenti, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività lavorativa presso I.F.B.;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività I.F.B.;
- i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso I.F.B.;
- le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso I.F.B..

La tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia e la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta, oltre che al Segnalante, anche a quei soggetti diversi da questo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare, le misure di protezione si applicano a:

- Facilitatori
- Persone del medesimo contesto lavorativo con legame di parentela fino a quarto grado e legame affettivo stabile
- Colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente (ad esempio vincolo di amicizia) nel medesimo contesto lavorativo

- Gli enti di proprietà di chi segnala o per i quali lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo (la ratio in questo caso è tutelare per esempio tali enti rispetto a ritorsioni di natura commerciale).

Il presente Regolamento si riferisce ai casi in cui il segnalante renda nota la propria identità: la ratio è quella di assicurare a tali soggetti le tutele previste dalla normativa, garantendo la riservatezza dei dati personali conferiti.

4.2 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono da considerarsi segnalazioni “ordinarie”, se pur veicolate con il canale interno. Si applicano le tutele nei confronti del segnalante anonimo, successivamente identificato che abbia denunciato all’ANAC di aver subito delle ritorsioni.

Nel caso della segnalazione anonima il contenuto è determinante ai fini della sua ammissibilità o “presa in carico”, verranno quindi prese in debita considerazione solo le segnalazioni circostanziate e corredate di evidenze.

4.3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: COSA SI PUO’ SEGNALARE?

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile da parte dei dipendenti le violazioni di seguito elencate:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];
- b) illeciti commessi in violazione della normativa dell’Unione Europea indicata nell’Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 3)];
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea di cui all’art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell’Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società [art. 2, comma 1, lett. a), n. 5)];
- e) atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’Unione Europea nei settori di cui alle lett. c), d) ed e) sopra indicati [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Dipendente, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

A tutela della dignità e salute dei lavoratori, nonché dell'integrità morale e dei valori di I.F.B., viene data la possibilità di segnalare casi di molestie, abusi subiti sul luogo di lavoro e/o discriminazioni in relazione a sesso, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale.

È sempre possibile che il segnalante, prima di ricorrere alla segnalazione whistleblowing, si confronti con il proprio superiore diretto che tuttavia, compreso l'oggetto della segnalazione, se ricorrono i presupposti, sarà tenuto ad effettuare una segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni devono prevedere preferibilmente i seguenti elementi:

- una descrizione completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni o per le quali si ha presunzione;
- le generalità o gli elementi (qualifica, ufficio, attività svolta) del soggetto segnalato al fine di consentirne l'identificazione;
- le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali allegati o documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

Le presunte ritorsioni, anch'esse potenzialmente oggetto di segnalazione, vanno comunicate esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce.

Sono oggetto di segnalazioni e quindi ammissibili le comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Sono invece escluse e quindi **inammissibili**:

- le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci di corridoio;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Resta ferma la disponibilità a una preliminare discussione da parte dei vertici aziendali.

4.4 MODALITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE: COME SEGNALARE

Come previsto dal decreto e dalla Linee Guida ANAC le modalità di segnalazione sono le seguenti:

Canale interno

Il Segnalante può effettuare una segnalazione in forma scritta utilizzando due buste chiuse:

- la prima contenente la segnalazione a tal fine si rende disponibile apposito modulo “Segnalazione whistleblowing”;
- la seconda deve contenere i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;

Entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata – segnalazione whistleblowing al RPCT” e spedite tramite posta ordinaria, all'indirizzo: S.p.A. Immobiliare Fiera di Brescia – via Caprera, 5 – 25125 Brescia.

Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT la segnalazione verrà gestita da un Sostituto, individuato preventivamente in un Consigliere appositamente incaricato, in tal caso la dicitura da riportare all'esterno della busta chiusa sarà “riservata – segnalazione whistleblowing al Consigliere incaricato whistleblowing”.

Canale esterno ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC 2023, ove, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può ricorrere a divulgazione pubblica a mezzo stampa o media, social media quando:

- ha già effettuato una segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- teme che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ritiene che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Denuncia

Il decreto in ultimo riconosce anche la facoltà al segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente alle Autorità competenti.

4.5 IL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni inviate mediante canale interno vengono esaminate dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza che effettua l'istruttoria. Nel corso dell'istruttoria il segnalante può essere contattato per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti.

Dell'esito dell'istruttoria viene dato riscontro al segnalante.

Nel caso in cui risulti fondata, la segnalazione, anonimizzata per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, viene trasmessa alle funzioni competenti ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, all'Autorità giudiziaria.

In conformità con quanto disposto dalla normativa europea e nazionale in materia di privacy, I.F.B. effettua il trattamento dei dati personali del segnalante in relazione alla gestione della segnalazione trasmessa.

Il trattamento dei dati è necessario ai fini di prevenzione della corruzione secondo l'art. 13 del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza assicura la conservazione delle segnalazioni di whistleblowing e della relativa documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Le generalità del segnalante possono essere conosciute dal Responsabile per la prevenzione della corruzione. I dati non sono diffusi all'esterno e possono essere comunicati a terzi nei soli casi previsti dall'art. 12 del citato decreto.

4.6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il RPCT è destinatario delle segnalazioni, che verranno processate dallo stesso in qualità di soggetto a cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione.

Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del RPCT la segnalazione verrà gestita da un Sostituto, individuato preventivamente in un Consigliere appositamente incaricato.

Il RPCT e il Sostituto sono nominati "persone autorizzate al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

4.8 REPORTING

Il RPCT predisponde con cadenza annuale, in caso di ricezione di segnalazioni, un report contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

Nel report è riportato lo “stato” di ciascuna segnalazione (es. ricevuta, aperta, in lavorazione/chiusa, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese (azioni correttive e provvedimenti disciplinari) nel rispetto delle norme sulla riservatezza del segnalante.

Il rendiconto delle segnalazioni è inviato al Consiglio di Amministrazione, in occasione della relazione annuale del RPCT.

5. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

5.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

L'identità del segnalante e del segnalato e degli altri soggetti coinvolti (esempio facilitatore) sono protette in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei limiti dell'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nel procedimento disciplinare attivato contro il presunto autore della condotta segnalata l'identità del segnalante può essere rilevata al segnalato per consentirne la difesa solo previo consenso espresso del segnalante.

I.F.B. tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7.8.1990, n. 241, e s.m.i., nonché dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e s.m.i. Fermo quanto sopra descritto nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare.

5.2 TUTELA DALLE RITORSIONI

I.F.B., in ottemperanza agli obblighi di legge, ha adottato una rigorosa politica anti-ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari (art.17 comma 4 D.lgs. 24/2023):

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

I.F.B. ritiene fondamentale il benessere psico-fisico dei suoi dipendenti e collaboratori e si impegna a tutelare qualunque soggetto che effettui una segnalazione in buona fede.

5.3 CONDIZIONI PER GODERE DELLE TUTELE

Le misure previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- i segnalanti devono ragionevolmente credere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere (non supposizioni, voci di corridoio o notizie di pubblico dominio);
- viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini (scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing;
- deve esserci uno stretto collegamento o consequenzialità tra la segnalazione e l'atto sfavorevole direttamente o indirettamente subito dal segnalante, per configurare la ritorsione
- la segnalazione deve essere fatta secondo quanto previsto nel Capo II del D.lgs. 24 del 2023.

5.4 QUANDO VIENE MENO LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Fatte salve le specifiche limitazioni previste dal legislatore, non è garantita la tutela del segnalante nel caso in cui sia accertata con sentenza di primo grado nei confronti del segnalante la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia e diffamazione, ovvero la sua responsabilità civile per la stessa denuncia nei casi di dolo o colpa grave;

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

5.5 SANZIONI DISCIPLINARI

Il PTPCT adottato da I.F.B. prevede un sistema disciplinare che sanziona coloro che pongono in essere le condotte oggetto della segnalazione altresì nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

Qualora dalle attività di indagine condotte secondo il presente Regolamento dovessero emergere, a carico del personale o di Terzi (consulenti, collaboratori, partner commerciali etc.), violazioni o illeciti, I.F.B. agirà tempestivamente per l'applicazione del Sistema Disciplinare.

Queste sanzioni mirano inoltre a garantire il rispetto delle misure di tutela del whistleblower e a promuovere un ambiente sicuro per coloro che decidono di segnalare violazioni o comportamenti illeciti.

Sanzioni per il segnalante sono previste in caso sia accertata la responsabilità in sede penale e civile per i reati diffamazione e calunnia.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Società sia obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, il CdA verrà immediatamente informato per l'adozione delle opportune azioni.

Il RPCT, nel rispetto della normativa in materia, segnala alle funzioni competenti la necessità di provvedimenti disciplinari.

Ai fini della individuazione della sanzione da applicare e, in generale, delle modalità di applicazione del sistema disciplinare, si fa riferimento alla normativa vigente ed ai documenti aziendali.

5.6 INFORMATIVA PRIVACY

Nella gestione della segnalazione, i dati personali del segnalante e di altri soggetti eventualmente coinvolti, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, incluso il Reg. UE 2016/679 ("GDPR") e il D. Lgs. 196/2003 s.m.i.A tal fine la Società adotta una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

5.7 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Il RPCT assicura la divulgazione del presente Regolamento a tutti i dipendenti organizzando apposita formazione.

6. RIFERIMENTI

- ✓ Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato da I.F.B.
- ✓ Direttiva UE 1937/2019
- ✓ Regolamento UE 679/2016 o GDPR
- ✓ Decreto legislativo n. 24/2023: ha attuato in Italia la Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing, abrogando le disposizioni in materia previste dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico e dal d.lgs. n. 231/2001 per quello privato;
- ✓ Schema Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – ANAC (AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE).