

**ATTO ORGANIZZATIVO  
DI ATTUAZIONE  
DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING**

## Sommario

1. Normativa .....	3
2. Definizioni .....	3
3. Scopo .....	5
4. Campo di applicazione .....	5
4.1 I ruoli e compiti .....	5
4.2 Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare? .....	6
4.3 Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione? .....	7
4.4 Quando si può segnalare? .....	7
5. La segnalazione .....	7
5.1 Oggetto della segnalazione .....	7
5.2 Le tipologie di segnalazione .....	8
5.3 Gestione della segnalazione .....	8
5.4 Conservazione della documentazione .....	10
6. Canali di segnalazione .....	10
6.1 Canale interno: forma scritta .....	10
6.2 Canale interno: forma orale .....	12
6.3 Canale esterno – Segnalazione all'ANAC .....	12
6.4 Altre modalità di segnalazione: divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria .....	12
6.4.1 Divulgazione pubblica .....	12
6.4.2 Denuncia alla pubblica autorità .....	13
7. Obbligo di riservatezza e forme di tutela .....	13
7.1. Obbligo di riservatezza .....	13
7.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione .....	13
7.3 Divieto di atti discriminatori o di ritorsione .....	14
7.3. Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower .....	14
7.4. Responsabilità del Whistleblower .....	14
8. Sistema disciplinare .....	14
9. Formazione ed Informazione .....	14

## 1. Normativa

Il Whistleblowing è un istituto pensato per tutelare i soggetti che segnalano illeciti, reati o irregolarità, verificate nel contesto lavorativo e che pregiudichino l'interesse e/o l'integrità dell'Organizzazione. Sono, quindi, ricomprese *“tutte quelle situazioni in cui si verifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne debbano gli scopi o che ne minino il corretto agire”*. Le segnalazioni aventi altro oggetto e per quali non viene richiesta la tutela di riservatezza accordata dalla normativa Whistleblowing saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Nel settore privato, il primo testo normativo si rinviene nella Legge 179/2017 che ha imposto alle società del settore privato provviste di modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 di dotarsi di appositi canali di segnalazione di condotte illecite.

Col Decreto Legislativo 24/2023, l'Italia ha recepito la Direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione degli informatori (cd. Whistleblower/Segnalante).

In aggiunta, nella redazione del presente atto si è tenuto conto:

- Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.23);
- Linee Guida Confindustria di ottobre 2023.
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Parere su uno schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. direttiva whistleblowing) - 11 gennaio 2023
- Parere del Garante privacy sullo “Schema di 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”, provv. 6 luglio 2023, n. 304
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (« Decreto 231») riguardante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società (“Modello 231” o “MOG”);
- Codice Etico

## 2. Definizioni

WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione (o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio “contesto lavorativo”.
ORGANIZZAZIONE	L'azienda che elabora ed adotta la procedura Whistleblowing
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, presentata tramite il canale di segnalazione interno.
SEGNALAZIONE	La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, presentata tramite il canale di segnalazione

ESTERNA	esterno predisposto dall'ANAC
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione la cui missione istituzionale consiste nell'azione di prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. Per avere maggiori dettagli vedasi <a href="http://www.anticorruzione.it/">www.anticorruzione.it/</a>
DIVULGAZIONE PUBBLICA	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità deve essere mantenuta riservata. Ad esempio, il collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio, oppure, un collega che rivesta la qualifica di sindacalista.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro come meglio specificati nel corso della procedura, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
PERSONA COINVOLTA/ SEGNALATO	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come a titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i 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; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
SEGNALAZIONE ANONIMA	La segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante

## 3. Scopo

L'Organizzazione, nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali, è impegnata nel contrasto a condotte illecite, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili.

In ottemperanza al D. Lgs 24/23, l'Organizzazione mette a disposizione un proprio canale di segnalazione, tramite la piattaforma informatica denominata **Tip-Off**, al fine di agevolare le segnalazioni di condotte illecite all'interno del contesto lavorativo.

Lo scopo della presente procedura è definire in modo semplice e chiaro le modalità operative interne all'Organizzazione per presentare segnalazioni di eventuali violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'esercizio della propria attività lavorativa. Tale procedura mira a garantire un ambiente sereno per il Whistleblower/Segnalante che intenda procedere in tal senso, affinché possa sentirsi libero da timori, ritorsioni o discriminazioni.

## 4. Campo di applicazione

### 4.1 I ruoli e compiti

Fondazione Onlus "Garibaldi-Pogliani" è l'organizzazione che garantisce l'applicazione degli adempimenti previsti dalla normativa Whistleblowing, fornendo adeguata informazione agli interessati e predisponendo la presente procedura ed il canale interno consultabile dal sito web aziendale.

In particolare, il CDA, valutate le diverse funzioni aziendali presenti in azienda e/o a supporto della stessa, considerata la formazione, la competenza ed ogni ulteriore aspetto consequenziale e/o incidente ai fini dell'applicazione del D. Lgs 24/2023, ha eletto come organo competente - ai fini della gestione delle segnalazioni e i relativi adempimenti Whistleblowing – il proprio Organismo di Vigilanza, nulla ostando al conferimento di detto incarico.

L'Organismo di Vigilanza, debitamente nominato dal Consiglio di Amministrazione, a seguito della ricezione dell'incarico per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, si occupa della mera gestione delle stesse, quindi, brevemente, svolge le seguenti attività:

- riceve le segnalazioni tramite piattaforma Whistleblowing scelta dal CDA;
- rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- istruisce e accerta le segnalazioni, dichiarandola fondata o – diversamente – archiviandola;
- aggiorna e mantiene le interlocuzioni col Segnalante/Whistleblower;
- fornisce un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- trasmette l'esito della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV" oppure "Gestore della Segnalazione") è dotato di autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.

L'ODV potrà avvalersi di funzioni aziendali interne o di professionisti esterni allo scopo incaricati, per l'eventuale svolgimento di attività istruttoria o di approfondimento. Tali funzioni aziendali interne-professionisti esterni, previamente formati, sono incaricate, ed autorizzati mediante apposita lettera di incarico e nomina che ne regola espressamente anche i doveri di riservatezza e confidenzialità e gli eventuali e connessi adempimenti privacy. Ad ogni modo, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Si precisa che - nel caso in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, perché il Gestore delle segnalazioni risulta coinvolto o interessato della segnalazione) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione – quest'ultimo, ai sensi dell'art. 6 lett. c) del D. Lgs 24/2023, potrà presentare la segnalazione attraverso il canale esterno predisposta da ANAC.

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti allo svolgimento dell'attività gestoria.

**Easynet S.p.A.** eroga il software Tip-Off, senza avere visibilità rispetto ai dati personali ivi trattati. Detta società è stata debitamente nominata responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR, avendo prestato le garanzie adeguate rispetto al rischio inerente il trattamento di dati personali.

## 4.2 Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione quali:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico o dei Protocolli 231.
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Violazioni del diritto nazionale;
- Illeciti civili, amministrativi, penali e contabili;
- Fondati sospetti, corroborati da elementi concreti quali indici sintomatici, tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto e di seguito indicate
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato)
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

### **Non possono essere oggetto di segnalazione:**

- a) **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;**
- b) **le notizie palesemente prive di fondamento;**
- c) **le informazioni già totalmente di dominio pubblico;**
- d) **le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferi scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)**
- e) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- f) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché' di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Dette segnalazioni non riceveranno la tutela "Whistleblowing", quindi, non seguiranno l'iter descritto nel prosieguo. I segnalanti potranno adire le competenti Aree interne all'Organizzazione oppure, le competenti Autorità.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, verranno prese in carico. Laddove,

successivamente, dovesse essere identificato il segnalante di detta segnalazione, lo stesso godrebbe da quel momento di tutte le tutele previste dal D. Lgs. 24/23.

## 4.3 Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione?

La segnalazione può essere presentata dai seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi (con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Presidente, Consigliere e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando le funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

## 4.4 Quando si può segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può presentare una segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati)

## 5. La segnalazione

### 5.1 Oggetto della segnalazione

Il Whistleblower/Segnalante dovrà fornire tutti gli elementi necessari per procedere alle verifiche ed accertamenti, al fine di valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

**Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, oltre che prive di manifesta portata strumentale, emulativa e di attitudine diffamatoria o calunniosa.**

A titolo esemplificativo, la segnalazione potrà presentare i seguenti elementi:

- se si sceglie di indicare le proprie generalità: nome, cognome, dati di contatto e nel campo segnalazione potrà essere indicata la posizione o funzione svolta nell'Organizzazione.
- 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 segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 5.2 Le tipologie di segnalazione

Il Segnalante/Whistleblower deve utilizzare il canale interno (scritto od orale) esclusivamente quando vuole presentare una segnalazione pertinente alle violazioni precedentemente elencate, rilevanti per l'applicazione della disciplina del Whistleblowing, ex D. lgs. 24/2023, e per il riconoscimento delle tutele previste per il segnalante.

## 5.3 Gestione della segnalazione

Il processo di gestione delle segnalazioni segue il seguente iter:

### i) **Acquisizione della segnalazione**

Entro massimo sette giorni dall'acquisizione della segnalazione, il Gestore della segnalazione avvisa il Segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione. Si evidenzia che tale riscontro non implica per il Gestore della segnalazione alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione in quanto unicamente volto ad informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

**NOTA BENE:** Qualora, erroneamente, il Whistleblower/Segnalante trasmetta la segnalazione ad un soggetto non competente (ossia ad un soggetto diverso da quello individuato dall'Organizzazione), la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dalla ricezione, al gestore della segnalazione, mediante il canale interno appositamente dedicato, **dando contestuale notizia della trasmissione al Whistleblower/Segnalante e, invitando lo stesso, a presentare la medesima segnalazione attraverso la piattaforma**. Si precisa che la segnalazione pervenuta dal soggetto non competente rimarrà aperta finché il Whistleblower/Segnalante presenti la segnalazione mediante piattaforma e che il soggetto non competente non riceverà alcun aggiornamento in merito alla segnalazione. Nelle more, il Gestore delle segnalazioni prenderà in carico la segnalazione, come da presente procedura; tuttavia, gli aggiornamenti saranno trasmessi al Whistleblower/Segnalante, una volta che questi formalizzi la segnalazione, attraverso la piattaforma dedicata.

Decorsi sette giorni dal ricevimento della segnalazione dal soggetto non competente e in caso di totale inerzia da parte del Whistleblower/Segnalante, il Gestore delle segnalazioni provvederà a mettersi in contatto col Whistleblower/Segnalante, attraverso i contatti eventualmente contenuti nella segnalazione trasmessa dal soggetto non competente.

### ii) **Procedibilità della segnalazione**

Il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi, ossia la legittimazione del Segnalante/Whistleblower a presentare la segnalazione nonché la corrispondenza della segnalazione all'ambito di applicazione della disciplina (si rinvia al capitolo 4).

Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa la "non procedibilità" della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione della stessa (in caso si dovesse confermare la "non procedibilità").

### iii) **Ammissibilità della segnalazione**

Ai fini dell'ammissibilità, il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei requisiti essenziali, quindi, le circostanze di tempo e luogo, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (per una puntuale indicazioni dei requisiti si rinvia al capitolo 5.1).

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse:

- la mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- la manifesta infondatezza, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- un contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;
- la trasmissione di documentazione non appropriata o inconferente o che non sia accompagnata da una segnalazione vera e propria

la segnalazione verrà ritenuta inammissibile. Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa l'"inammissibilità" della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione



della stessa (in caso si dovesse confermare l'inammissibilità" della segnalazione).

Qualora la segnalazione fosse palesemente infondata oppure effettuata per scopi diversi da quelli indicati dalla presente procedura, con dolo o colpa grave, è possibile che l'Organizzazione assuma gli opportuni provvedimenti.

#### **iv) Istruttoria**

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, si dà avvio all'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Si procederà con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati, al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Si potrà:

- a) chiedere chiarimenti, elementi integrativi, documenti e informazioni al Segnalante/Whistleblower, tramite il canale interno a ciò dedicato;
- b) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione mediante audit, interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, etc...
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Si precisa che, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, l'identità delle persone coinvolte (segnalante, facilitatore, segnalato e altre persone menzionate nella segnalazione), e di tutti i dati dal cui disvelamento questa si possa dedurre indirettamente, saranno oggetto di oscuramento. Qualora tali dati siano strettamente necessarie all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità, tipici del Gestore, anche ai soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali, da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

Esperita l'attività istruttoria, in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterni, secondo le relative competenze. Il coinvolgimento dei primi potrà essere volto a:

- a) relazionare il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione circa l'eventuale "action plan" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Whistleblower/Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio

#### **v) Conclusione del processo**

Il Gestore della segnalazione fornirà riscontro al Segnalante/Whistleblower, entro massimo tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso (tale termine potrebbe slittare, in presenza di fattispecie che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle opportune verifiche).

Il "riscontro" al Segnalante/Whistleblower potrà consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione, con relativa motivazione;
- nell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti (es. management aziendale, Direttore generale, ufficio legale o risorse umane; altre autorità competenti)
- nel report delle attività svolte fino a quel momento e/o delle attività che intende svolgere ulteriormente. In tal caso si comunicherà che verrà dato successivo avviso circa l'esito finale.

Si precisa che il Gestore delle segnalazioni redigerà un aggiornamento periodico (annuale) sull'attività complessiva effettuata, anche non 231, avendo cura di depurare ogni dato personale trattato, da conservare e includere nei report periodici in qualità di OdV, al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre all'Organizzazione eventuali necessità di miglioramento e/o

implementazione.

## 5.4 Conservazione della documentazione

Al fine di documentare e garantire la prova della gestione delle segnalazioni e di tutte le relative attività effettuate dal Gestore delle segnalazioni o per suo conto, la documentazione verrà conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

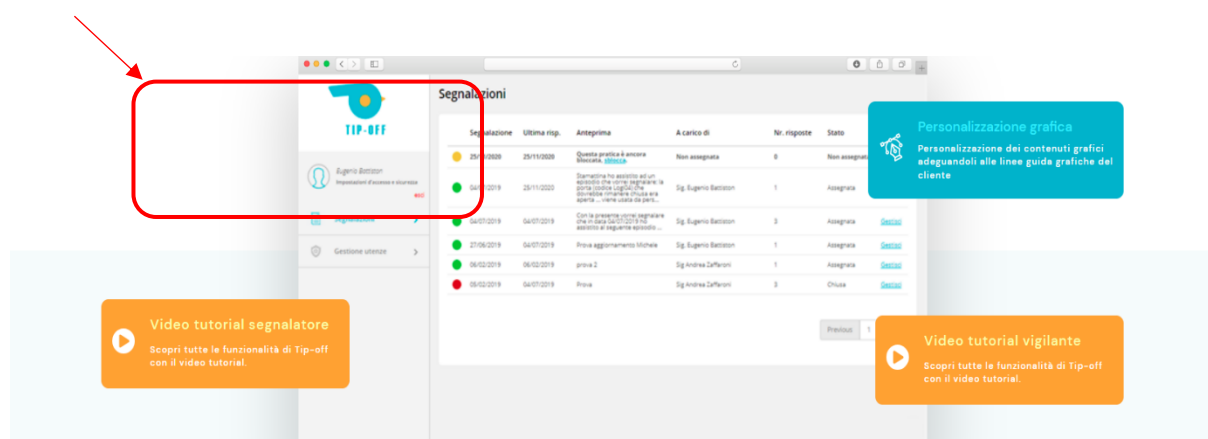
## 6. Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse, **in via prioritaria ed esclusiva**, attraverso il canale interno, in forma scritta e in forma orale. Il canale esterno potrà essere utilizzato solo ed esclusivamente al ricorrere delle condizioni indicate al punto 6.2.

### 6.1 Canale interno: forma scritta

L'Organizzazione mette a disposizione del Whistleblower/Segnalante una piattaforma informatica denominata **Tip-Off**. Tale impostazione permette una gestione ordinata del flusso informativo ed offre maggiori garanzie a tutela della riservatezza del Whistleblower/Segnalante. Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (pc, tablet, smartphone) connesso ad internet potrà facilmente aprire una segnalazione digitando l'url: [www.garibaldipogliani.com/whistleblowing](http://www.garibaldipogliani.com/whistleblowing)

A supporto della spiegazione sottostante è possibile visionare il video tutorial, con le istruzioni, al seguente link: [https://enet.tip-off.it/?trk=organization-update\\_share-update\\_update-text](https://enet.tip-off.it/?trk=organization-update_share-update_update-text)



Di seguito si elencano gli step da seguire:

- I. Andare nella sezione Whistleblowing del sito web aziendale
- II. Fleggare la spunta relativa alla lettura e comprensione della procedura Whistleblowing nonché delle garanzie di tutela della riservatezza che comporta il canale prescelto.
- III. Compilare i seguenti campi presenti nella schermata:
  - a) "COSA VUOI SEGNALARE?": descrivere in modo dettagliato e circostanziato l'oggetto della segnalazione, allegando eventuale documentazione in possesso a riprova della bontà della segnalazione.
  - b) Nel caso di segnalazione orale, cliccare su "Registra un messaggio vocale"

- c) TIPO DI SEGNALAZIONE: scegliere l'opzione tra "ANONIMA" e "VOGLIO MOSTRARE I MIEI DATI". In tal ultimo caso, potranno essere indicati nome, cognome, numero di telefono ed indirizzo di posta elettronica.
- d) Fleggare la spunta relativa alla lettura e comprensione della procedura Whistleblowing nonché delle garanzie di tutela della riservatezza che comporta il canale prescelto e la disciplina relativa al trattamento dei dati personali
- e) Cliccare sul pulsante "INVIA SEGNALAZIONE" per trasmettere le informazioni al gestore della segnalazione

IV. Al momento dell'invio della segnalazione il sistema genera un link e una password (vedi immagine sottostante) **che dovranno essere salvate, a cura del Whistleblower/Segnalante**, per poter monitorare la presa in carico e gestione della segnalazione

**ATTENZIONE! Una volta chiusa la finestra non sarà più possibile ottenere i codici di accesso della segnalazione. I codici sono necessari per poter tenere traccia dello stato della segnalazione**

INFORMAZIONI PER L'ACCESSO ALLA PRATICA

Copia e incolla questo link nel tuo browser:

**<https://tip-off.it/demopec/EW8be73158d9de439695f70c918cfb9726>**


Inserisci questa password quando ti verrà richiesta:

**JMW30KZV\_1Ab**



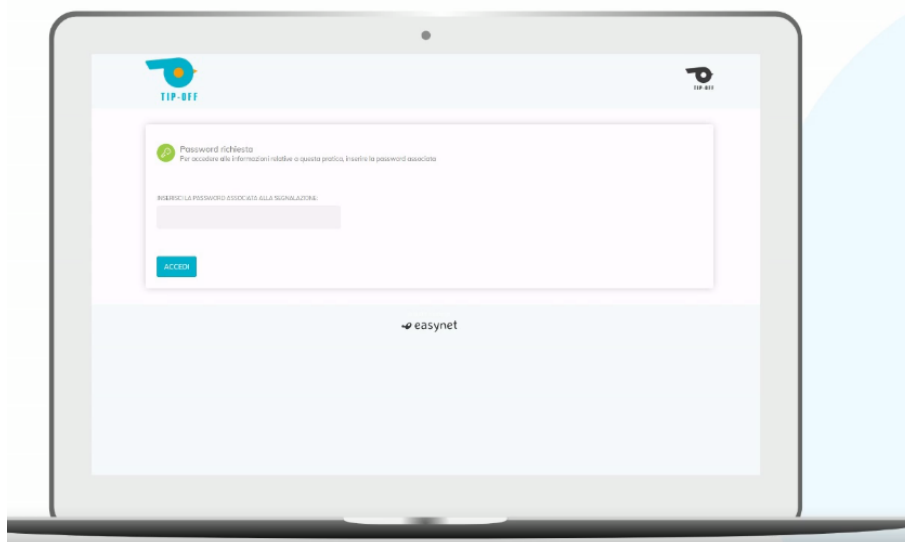
**ATTENZIONE!**

Se chiudi la finestra non sarà più possibile ottenere questi codici o accedere alla tua pratica. Copia e incolla link e password da qualche parte il prima possibile.

Puoi effettuare l'operazione di copia facendo click sull'icona  presente nel riquadro sopra.

Per visionare lo stato della segnalazione precedentemente inviata:

- I. Accedi al link che hai copiato ed inserisci la password associata alla segnalazione



- II. Visiona la risposta del gestore della segnalazione che può consistere in:
  - a) un **avviso di ricevimento della segnalazione** ossia la presa in carico della stessa da parte dei soggetti deputati;
  - b) una richiesta di **maggiori informazioni/integrazioni** circa la segnalazione;

c) un riscontro **formale alla segnalazione**

Il canale interno rispetta i requisiti di riservatezza, essendo dotato delle seguenti misure tecniche di sicurezza:

- anonimizzazione della pagina di collegamento.
- univocità dei codici collegati alla segnalazione ed assegnati al Whistleblower/Segnalante;
- disabilitazione dei log legati al server ed al traffico web, quindi, IP, orari e pagine consultate non vengono tracciati;
- crittografia RSA del canale di comunicazione è SSL PKCS #1 SHA-256;
- criptazione del database;
- detenzione del certificato privato di cifratura esclusivamente all'ufficio esterno dedicato alla gestione delle segnalazioni
- esternalizzazione dei server, presso il datacenter della società fornitrice del software Tip-Off, certificata ISO/IEC 20000, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27018 e ISO 9001.

## 6.2 Canale interno: forma orale

Il Segnalante/Whistleblower potrà trasmettere la segnalazione in forma orale mediante il sistema di messaggistica vocale, fruibile dalla piattaforma Tip-Off, che assicura e garantisce lo stesso livello di sicurezza e riservatezza prevista dalla normativa (specificato al punto precedente 6.1), prevedendo l'alterazione del timbro vocale in modo tale da impedire la riconoscibilità del soggetto segnalante.

In aggiunta, il Segnalante/Whistleblower potrà utilizzare la piattaforma **Tip-Off** per richiedere, mediante apposito messaggio, un incontro diretto col Gestore delle segnalazioni. L'espletamento dello stesso sarà garantito entro 15 giorni, presso i locali del Gestore delle segnalazioni. Dell'incontro verrà stilato apposito verbale per poi essere trasmesso, mediante piattaforma **Tip-Off**, al Segnalante/Whistleblower.

## 6.3 Canale esterno – Segnalazione all'ANAC

Il canale esterno è gestito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (per brevità, ANAC). La segnalazione può essere inviata ad ANAC solamente ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale interno non risulta attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- il segnalante non ha ricevuto riscontro in ordine alla segnalazione trasmessa, pur essendo decorsi tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione
- il Whistleblower/Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se presentasse una segnalazione mediante il canale interno, non sarebbe dato efficace seguito oppure dalla stessa possa derivare un rischio di ritorsione. Si precisa che i motivi addotti dal Segnalante devono basarsi su circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili che andranno allegate alla segnalazione (non verranno prese in considerazioni semplici illazioni)
- il Whistleblower/Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse quale salute, sicurezza o protezione dell'ambiente.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse:

- 1) in forma scritta tramite piattaforma informatica: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>
- 2) in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

## 6.4 Altre modalità di segnalazione: divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria

### 6.4.1 Divulgazione pubblica

La modalità di segnalazione descritta è da utilizzare in via del tutto residuale ed in presenza di specifici requisiti.

È possibile rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite stampa o mezzi elettronici, esclusivamente al ricorrere di

una delle seguenti condizioni:

- mancato riscontro entro i termini di legge (3 mesi dall'avviso di ricevimento) alla segnalazione interna ed esterna presentata;
- il Whistleblower/Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Whistleblower/Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove il Whistleblower/Segnalante riveli volontariamente 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 violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne 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 nel caso di ritorsioni.

## 6.4.2 Denuncia alla pubblica autorità

Resta ferma, per il soggetto segnalante, la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per presentare una formale denuncia, ex art. 333 c.p.p., riguardante una notizia di reato penalmente rilevante. In tal caso, la segnalazione sarà trattata dall'Autorità giudiziaria competente in conformità con il diritto penale e processuale penale. Anche in tal caso, il soggetto segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione riconosciute dal D. lgs. 24/2023 per le potenziali ritorsioni subite.

## 7. Obbligo di riservatezza e forme di tutela

### 7.1. Obbligo di riservatezza

L'obbligo di riservatezza riguarda qualsiasi informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante/Whistleblower, del facilitatore, della/e persona/e coinvolta/e nonché dei soggetti menzionati nella segnalazione; il contenuto della segnalazione nonché la relativa documentazione.

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing, fatte salve le tutele previste dal Capo III, in caso di rivelazione dell'identità del Segnalante/Whistleblower.

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il **consenso espresso della stessa**.

### 7.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del Whistleblower/Segnalante ed ogni altra informazione contenuta all'interno della segnalazione non potrà essere rivelata in quanto coperta dall'obbligo di riservatezza. La violazione del predetto obbligo sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nelle modalità stabilite dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Può accadere che la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato; questo si verifica quando la contestazione in sede disciplinare sia fondata esclusivamente sulle informazioni contenute nella segnalazione. In questo caso, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso libero ed esplicito del segnalante a rivelare la sua identità, consenso reso

o acquisito in forma scritta (senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

## 7.3 Divieto di atti discriminatori o di ritorsione

È severamente vietata l'adozione di qualsivoglia forma di ritorsione, coercizione o discriminazione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro e sulla persona del lavoratore, in particolare per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Sul concetto di atti discriminatori o ritorsivi si rinvia al capitolo dedicato alle "definizioni".

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, il Whistleblower/Segnalante potrà segnalarlo esclusivamente all'ANAC a cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

## 7.3. Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower

La segnalazione/denuncia del Whistleblower/Segnalante costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà). Sono fatti salvi gli obblighi del professionista in tema di rispetto del segreto professionale.

## 7.4. Responsabilità del Whistleblower

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione. In particolare, possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione e/o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra. In tal caso alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

## 8. Sistema disciplinare

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta al capitolo V, del Modello Organizzativo 231 (Sistema Disciplinare), per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza delle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

## 9. Formazione ed Informazione

Il Gestore della segnalazione garantisce di adempiere agli obblighi formativi, previsti dalla normativa, condizione necessaria per lo svolgimento di detto incarico.

L'Organizzazione adempie altresì all'obbligo informativo nei confronti del potenziale Segnalante/Whistleblower mediante:

- circolare informativa sull'adozione del canale ed il suo utilizzo, con espresso rinvio alla procedura whistleblowing;
- l'inserimento di specifiche clausole all'interno dei contratti destinati ai collaboratori, liberi professionisti, consulenti e lavoratori autonomi ((con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015);
- esposizione di un breve prospetto informativo, affisso presso le bacheche aziendali;
- pubblicazione del presente atto sul sito web aziendale e/o nell'area di accesso alla piattaforma informatica di segnalazione;
- programmazione di un corso di formazione e sensibilizzazione

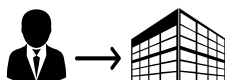
## INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING



**A. CATEGORIE DI DATI:** oggetto del trattamento possono essere i suoi dati personali quali dati identificativi, anagrafici, di contatto, relativi alla mansione ricoperta ed eventuali ulteriori informazioni connesse alla condotta illecita ed alle persone coinvolte nonché qualsiasi altro dato personale contenuto all'interno della segnalazione e/o della documentazione di supporto allegata



**B. TITOLARE DEL TRATTAMENTO:** il titolare del trattamento è **Fondazione RSA Garibaldi Pogliani ONLUS, Via Galimberti, 4 – 22063 Cantù (CO), Partita IVA 01798350136**, contattabile telefonicamente allo **031. 3515358** o alla mail **info@garibaldipogliani.com**



**C. FONTE DEI DATI PERSONALI:** i dati personali in possesso del Titolare sono raccolti direttamente presso l'interessato. Successivamente il Titolare potrà raccogliere altri dati in fase di istruttoria



**D. FINALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI E BASE GIURIDICA:** i dati personali sono trattati dal Titolare secondo le seguenti finalità:

- **Finalità connesse ad obblighi di legge previsti dalla normativa Whistleblowing ex D.lgs 24/2023, (Art. 6, par. 1, lett. c) e Art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.**

I dati personali vengono trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni "whistleblowing", esclusivamente per le finalità di gestione e per dar seguito alle segnalazioni.



- Finalità basata sull'esplicito **consenso** per la registrazione della voce tramite sistema di messaggistica vocale, per poter tener documentare la segnalazione orale inoltrata



**E. DESTINATARI DEI DATI:** nei limiti pertinenti alle finalità, i Suoi dati sono comunicati all'Organismo di Vigilanza che gestisce il canale di segnalazione; all'Autorità Nazionale Anticorruzione; all'Autorità giudiziaria ordinaria o all'autorità giudiziaria contabile, nei casi previsti dalla normativa. Inoltre, previa adozione di misure volte ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e qualsiasi ulteriore elemento della segnalazione, alla società che forniscono servizi informatici che consentono il

	<p>funzionamento degli strumenti informatici che permettono la segnalazione, debitamente nominata responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR; ad altri soggetti connessi alle attività di trattamento; ad enti pubblici e privati per obbligo di legge; a studi legali o altri professionisti abilitati al fine dello studio e risoluzione di eventuali problemi giuridici; alle associazioni sindacali di categoria nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e di contratto ed a ulteriori soggetti funzionali al raggiungimento delle finalità sopra esposte. I Suoi dati non saranno in alcun modo oggetto di diffusione.</p>
	<p><b>F. TRASFERIMENTO DEI DATI VERSO PAESI TERZI:</b> i dati raccolti non sono oggetto di trasferimento verso paesi terzi al di fuori dello Spazio Economico Europeo</p>
	<p><b>G. PERIODO DI CONSERVAZIONE:</b> i dati raccolti verranno conservati per un arco di tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. La verifica sulla obsolescenza dei dati conservati in relazione alle finalità per cui sono stati raccolti viene effettuata periodicamente</p>
	<p><b>H. DIRITTI DELL'INTERESSATO:</b> I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, a cui si rinvia.</p>
	<p><b>I. OBBLIGO DI COMUNICARE I DATI:</b> Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione.</p>
	<p><b>J. MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI:</b> i dati verranno trattati sia con strumenti informatici sia su supporti cartacei sia su ogni altro tipo di supporto idoneo (es. sistemi in cloud, sistemi di archiviazione ...), nel rispetto di adeguate misure tecniche ed organizzative di sicurezza previste dal GDPR e dalla normativa vigente in materia di whistleblowing.</p> <p>L'interessato ha a disposizione il <b>canale interno di segnalazione, scritto ed orale (messaggistica vocale registrata)</b>, tramite la piattaforma <b>Tip-Off</b>: l'utilizzo del canale garantisce idonee misure che assicurano la riservatezza delle informazioni oggetto della segnalazione. Il fornitore della piattaforma non è in grado di identificare il soggetto segnalante, il sistema non salva dati dei dispositivi utilizzati per effettuare la segnalazione quali indirizzo IP e dati di navigazione, il canale di comunicazione adotta la crittografia RSA ed il database è criptato.</p> <p>Per la registrazione vocale, il software adotta come misura di sicurezza aggiuntiva l'alterazione del timbro vocale in modo tale da impedire la riconoscibilità del soggetto segnalante.</p>



	<p>L'incontro diretto, previa richiesta, verrà svolto presso i locali del gestore, in modalità che garantiscano la riservatezza ed il verbale dell'incontro verrà inoltrato tramite piattaforma Tip-Off.</p> <p>Il canale esterno di segnalazione è istituito da ANAC, al sito web <a href="http://www.whistleblowing.anticorruzione.it">www.whistleblowing.anticorruzione.it</a></p>
	<p><b>K. DATI DI CONTATTO DEL D.P.O.</b> : il titolare ha provveduto alla nomina del D.P.O. contattabile via mail all'indirizzo <b><a href="mailto:garibaldipogliani@segnalazionidpo.it">garibaldipogliani@segnalazionidpo.it</a></b></p>
	<p><b>L. PROCESSI DECISIONALI AUTOMATIZZATI:</b> Non sono previsti processi decisionali automatizzati</p>