

# **D. LGS. 231/01 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA (“*WHISTLEBLOWING*”)**

Versione 2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13-09-2023



## INDICI

1. Premessa .....	3
2. Definizioni .....	3
3. Finalità .....	5
4. Ambito di applicazione .....	6
5. Principi di riferimento .....	6
6. Attivazione della Procedura .....	7
7. Oggetto della Segnalazione.....	7
8. Contenuto della Segnalazione.....	8
9. La Segnalazione Interna .....	8
10. La Segnalazione Esterna.....	9
11. La Divulgazione Pubblica .....	10
12. Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile .....	10
13. Fasi del procedimento di segnalazione .....	10
14. Ricezione e protocollazione della Segnalazione .....	10
15. Valutazione preliminare della Segnalazione.....	11
16. Costituzione eventuale del Gruppo di Lavoro.....	12
17. Istruttoria .....	12
18. Provvedimenti all'esito dell'istruttoria .....	13
19. Termini procedurali .....	13
20. Notizie sullo stato della Segnalazione .....	14
21. Responsabilità del Segnalante .....	14
22. Conservazione di dati e documenti.....	14
23. Analisi periodica delle informazioni in materia di Whistleblowing.....	15
24. Tutela del Segnalante .....	15
25. Divieto di ritorsione .....	16
26. Protezione dalle ritorsioni .....	17
27. Misure di sostegno.....	18
28. Perdita delle tutele .....	18
29. Limitazione della responsabilità.....	18
30. Formazione e sensibilizzazione .....	19
31. Trattamento dei dati personali e tutela degli Interessati .....	19
32. Approvazione, pubblicazione e aggiornamento.....	20
33. Allegati .....	20
34. Storico de aggiornamenti .....	20

## 1. Premessa

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di "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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", ha introdotto nell'ordinamento italiano una nuova disciplina dell'istituto del cd. "whistleblowing" entrata in vigore il 15 luglio 2023.

La presente Policy è rivolta, pertanto, a tutti coloro che si rapportano con Towa Pharmaceutical S.p.A per la segnalazione di eventuali comportamenti illeciti - di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato - in cui siano direttamente coinvolti o di cui vengano comunque a conoscenza.

La Policy ha quindi lo scopo di informare i potenziali soggetti Segnalanti, in maniera per quanto possibile chiara e sintetica, sui canali di segnalazione messi a disposizione da Towa Pharmaceutical S.p.A., sul loro meccanismo di funzionamento, sull'iter procedurale, sui termini di riscontro e sull'osservanza delle disposizioni di legge in materia da parte della Società stessa e dei soggetti a diverso titoli coinvolti nella Procedura, ivi incluse le misure atte a garantire la riservatezza delle informazioni e la protezione dei dati personali nonché a tutelare anche i Segnalati da eventuali abusi.

## 2. Definizioni

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione

**Avviso di ricevimento:** la comunicazione scritta attraverso cui l'OdV comunica al Segnalante il ricevimento della Segnalazione

**Consiglio di Amministrazione:** l'organo che amministra la Società

**Codice Etico:** il documento nel quale la Società ha fissato i suoi "standards" etici di riferimento e le norme comportamentali, enunciando i principi ed i valori che guidano le sue attività e quelle dei soggetti che con essa e per essa operano

**Codice Privacy:** il "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al D.Lgs. 196/2003 come aggiornato dal D.Lgs. 101/2018 e s.m.i.

**Collaboratori:** coloro che operano in favore della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, collaboratori a contratto ed a progetto)

**Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore della Società in forza di uno specifico incarico

**D.Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni

**D.Lgs. 24/2023:** il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 relativo alla "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 e recante disposizioni

riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

**Destinatari del Codice Etico:** soci, componenti degli organi sociali, dipendenti e, più in generale, tutti coloro che, pur esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, per e/o con Towa Pharmaceutical S.p.A (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti)

**Destinatari del Modello:** soci, componenti degli organi sociali, società di revisione, dipendenti e, più in generale, tutti coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per Towa Pharmaceutical S.p.A e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)

**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

**GDPR:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali

**Gruppo di Lavoro:** il gruppo costituito dall'OdV e composto da consulenti esterni e/o da strutture e/o funzioni aziendali per la gestione di una Segnalazione

**Interessato/i:** la persona fisica i cui dati personali sono oggetto di trattamento ai sensi del GDPR e del Codice Privacy

**Lavoratori Subordinati o Dipendenti:** i dipendenti della Società

**Legge 146/2006:** la Legge del 16 marzo 2006 n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001)

**Modello / MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/2001

**OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Nell'ambito della Procedura, è il destinatario della Segnalazione qualora non sia lui il soggetto Segnalato

**Piattaforma:** strumento informatico utilizzabile per la gestione digitale delle Segnalazioni

**Policy:** il presente elaborato

**Procedura:** la procedura prevista e adottata dalla Società per la Segnalazione e per la sua successiva gestione

**Registro delle Segnalazioni:** il registro - tenuto in modalità digitale - gestito e custodito riservatamente dall'OdV dove vengono per l'appunto registrate in ordine progressivo le Segnalazioni ricevute attribuendo a ciascuna di esse un Codice Univoco - in ragione del momento e dall'anno della ricezione e così di anno in anno (es. 01/2023 – 02/2023 ..... e dal 2024 01/2024 – 02/2024 ...) - con annotazione della data e dell'ora di ricevimento e con apposizione di marca temporale sul file di volta in volta aggiornato

**Regolamento Disciplinare e Sanzionatorio:** sistema disciplinare volto a prevenire e sanzionare la violazione del MOG

**Segnalante/i:** i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che si relazioni con la Società al fine di effettuare una Segnalazione

**Segnalato/i:** colui/coloro che viene/vengono indicato/i come presunto/i autore/i della/e condotta/e e/o dell'attività descritta nella Segnalazione

**Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti illeciti e fatti censurabili o, comunque, qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello ovvero a qualsiasi altra ipotesi prevista dal D.Lgs. 24/2023

**Segnalazione Anonima:** Segnalazione dove le generalità del Segnalante non sono esplicitate, né sono altrimenti individuabili

**Segnalazione Aperta:** Segnalazione dove il Segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla sua identità e riservatezza

**Segnalazione Pubblica:** Segnalazione eseguita mediante divulgazione pubblica del fatto da segnalare (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), allorquando non sia effettuabile né la Segnalazione Interna, né la Segnalazione Esterna all'ANAC

**Segnalazione Esterna:** Segnalazione, in forma riservata o anonima, inviata direttamente all'ANAC, nei casi d'impossibilità ad operare una Segnalazione Interna ovvero per l'ipotesi in cui, operata quest'ultima conformemente alle istruzioni ed alle modalità operative, essa rimanga priva di riscontro alcuno

**Segnalazione in Mala Fede:** Segnalazione, che si rivela infondata, fatta con dolo o colpa grave al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al Segnalato

**Segnalazione proveniente dall'esterno dell'azienda:** quando la Segnalazione proviene da un soggetto totalmente estraneo alla struttura aziendale e non legato ad essa da alcun rapporto neppure occasionale

**Segnalazione Riservata:** quando l'identità del Segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire ad essa in specifiche e determinate ipotesi

**Società:** la Towa Pharmaceutical S.p.A

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Towa Pharmaceutical S.p.A (quali ad es. fornitori, consulenti), siano esse persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata

**Soggetti Terzi Estranei:** soggetti estranei all'organizzazione di Towa Pharmaceutical S.p.A e non legati ad essa da alcun rapporto né stabile, né occasionale

**Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto

**Titolare del Trattamento:** Towa Pharmaceutical S.p.A. quale soggetto che, ai sensi del GDPR e del Codice Privacy, determina finalità e mezzi del trattamento dei dati personali

### 3. Finalità

La presente Policy ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi ed una procedura trasparente idonei a garantire la ricezione, l'analisi, il trattamento e, più in generale, la gestione di Segnalazioni - Aperte, Anonime o Riservate, Interne o Esterne - relative a :

- 1) ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- 2) Ipotesi di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, anche se estranei al catalogo di condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione o nazionali (appalti, servizi, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori);
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione (es. frodi, attività illegali);

- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (es. frodi del bilancio e attività corruttive);
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati alle lettere c), d) ed e).

La Policy è inoltre tesa a:

- garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del Segnalato, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione e, comunque, i procedimenti disciplinari in caso di Segnalazioni in Male Fede;
- tutelare adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette o indirette, ovvero adottate nei confronti dei Facilitatori per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- assicurare per la Segnalazione uno o più canali di inoltro specifici, indipendenti ed autonomi.

#### 4. Ambito di applicazione

La presente Policy si applica ai Destinatari del Modello e del Codice Etico nonché a Soggetti Terzi che intendano operare una Segnalazione di fatti rilevanti, ossia:

- Soci;
- Componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- OdV;
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Consulenti;
- Soggetti Terzi;
- Soggetti Terzi Estranei, ovvero coloro che, pur esterni alla Società e non titolari di rapporti commerciali o di collaborazione, stabili od occasionali, con la stessa, eseguono una Segnalazione di un "fatto potenzialmente rilevante".

#### 5. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella Procedura, oltre che in conformità alla vigente normativa ed entro i limiti dei poteri e delle deleghe interne, sono tenuti ad operare nel rispetto dei principi di seguito riportati. **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA** – La comprensione e la conoscenza della presente Policy è fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza in tutti i soggetti coinvolti nella Procedura di talché ciascuno abbia contezza del ruolo e delle responsabilità che assume nel contesto della Segnalazione.

**RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nella Procedura, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati e ad adottare scrupolosamente tutte le misure

tecniche ed organizzative previste dalla Società al fine di proteggere i dati personali del Segnalante, del Segnalato, dei Facilitatori e di ogni altra persona coinvolta nella Procedura stessa.

**TUTELA DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DEI FACILITATORI** – La Procedura è finalizzata a tutelare l'identità del Segnalato e del Segnalante. Quest'ultimo, così come i Facilitatori e gli altri soggetti coinvolti nella vicenda segnalata, non possono essere oggetto di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, dirette o indirette.

**PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN MALA FEDE** – Tutti i soggetti coinvolti nella Procedura sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato così come ogni altra forma di abuso della Procedura, sono fonte di grave responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. La Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in Mala Fede censurando simili condotte. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante di dichiarare espressamente se abbia o meno un interesse privato collegato alla Segnalazione.

**IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni devono agire con eticità e professionalità e devono assicurare indipendenza, imparzialità, obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

## 6. Attivazione della Procedura

La Procedura può essere avviata dai seguenti soggetti:

- Soci;
- Componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Consulenti;
- Soggetti Terzi;
- Soggetti Terzi Estranei.

## 7. Oggetto della Segnalazione

Le Segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
2. presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
3. violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
4. comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni;
5. ipotesi di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, anche se estranei al catalogo di condotte rilevanti ex D. Lgs. 231/2001;

6. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione o nazionali (appalti, servizi, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori);
7. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione (es. frodi, attività illegali);
8. atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26 paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (es. frodi del bilancio e attività corruttive);
9. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati nei numeri 6), 7) e 8).

## 8. Contenuto della Segnalazione

Perché la Segnalazione possa essere presa in esame, è necessario che sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverla ed a gestirla.

E' necessario in particolare che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- le generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui medesimi fatti;
- la dichiarata esclusione in merito alla sussistenza di fatti privati collegati alla Segnalazione così da escludere che la stessa sia stata fatta per scopi personali, rivendicazioni o ritorsioni.

Sebbene la Società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibile la Segnalazione Aperta ovvero trasmessa non in forma anonima, è tuttavia ammessa anche la Segnalazione Anonima, in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

La Segnalazione Anonima è accettata solo qualora sia adeguatamente circostanziata e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Sarà presa in considerazione solo qualora non appaia prima facie irrilevante, destituita di fondamento o non circostanziata.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti segnalati, a tutela del Segnalato.

## 9. La Segnalazione Interna

La Segnalazione Interna – Aperta, Riservata o Anonima – può essere effettuata sia in forma scritta che orale. In particolare, la Segnalazione scritta può eseguirsi:

- attraverso mail, utilizzando l'indirizzo segnalazionitowapharmaceutical@odvlawfirm.it;
- attraverso messaggio telefonico testuale al n.ro +39 3404950277;





- a mezzo servizio postale, inviando il documento in busta chiusa indirizzata a "OdV di Towa Pharmaceutical s.p.a., avv. Francesco Cioppa con studio in Milano alla via F. Filzi n. 2 (c.a.p. 20124);

Al fine di facilitare l'inserimento delle informazioni, è stato predisposto un Modulo di Segnalazione allegato alla presente Policy e scaricabile anche dal sito aziendale.

La Segnalazione può altresì eseguirsi oralmente contattando direttamente l'OdV al n.ro +39 3404950277 con possibilità di chiedere un incontro concordandone, entro un termine ragionevole, tempo, luogo e modalità.

L'incontro è documentato dall'OdV mediante verbale redatto contestualmente. Il Segnalante deve verificare e confermare il contenuto del verbale apponendo la sua sottoscrizione unitamente a quella dell'OdV. La sottoscrizione del verbale valida la Segnalazione che è così considerata come non anonima.

Anche in caso di Segnalazione orale anonima, l'OdV redige e sottoscrive verbale procedendo, all'esito, alla sua annotazione nel Registro delle Segnalazioni.

Il verbale è custodito dall'OdV in modalità riservata e con l'applicazione di idonee misure di sicurezza.

La Segnalazione Interna presentata ad un soggetto diverso da quello preposto a riceverla è trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, all'OdV dando contestuale comunicazione scritta della trasmissione al Segnalante.

## 10. La Segnalazione Esterna

La possibilità di eseguire la Segnalazione di un fatto rilevante direttamente all'ANAC (cd. "Segnalazione Esterna") è normativamente subordinata alle seguenti condizioni:

- non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero tale canale non è attivo o non è conforme alla normativa;
- il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, qualora effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che possa determinare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'ANAC sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Autorità collegandosi a [www.anticorruzione.it/-/whistleblowing](http://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing)



## 11. La Divulgazione Pubblica

La possibilità di effettuare direttamente una Divulgazione Pubblica sussiste quando:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna e non è stato dato riscontro e seguito entro i termini di legge;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

## 12. Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile

Il soggetto a conoscenza di un fatto illecito può in ogni momento rivolgersi direttamente alla competente Autorità Giudiziaria o Contabile senza dover preventivamente e necessariamente procedere alla Segnalazione.

## 13. Fasi del procedimento di segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle Segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza della Società (OdV) il quale, nel rispetto dei principi di imparzialità, serietà e riservatezza, svolge ogni attività ritenuta opportuna al fine di verificarne la ricevibilità e la fondatezza.

Il procedimento di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

1. ricezione e protocollazione;
2. valutazione preliminare;
3. costituzione eventuale del Gruppo di Lavoro;
4. istruttoria;
5. provvedimenti all'esito dell'istruttoria.

## 14. Ricezione e protocollazione della Segnalazione

L'OdV, ricevuta la Segnalazione attraverso le modalità sopra descritte al paragrafo 9), entro e non oltre i successivi sette (7) giorni, procede:

- a) alla sua protocollazione nel Registro delle Segnalazioni attribuendole il Codice Univoco progressivo, annotando anche la data e l'ora in cui l'ha ricevuta;
- b) se strettamente necessario ai fini della gestione della Segnalazione, ove non già precisato nell'istanza e salvo trattasi di Segnalazione Anonima, alla corretta identificazione del Segnalante acquisendone, oltre alle generalità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ed elementi ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della Segnalazione stessa;



- c) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del Segnalante;
- d) alla trasmissione di apposito Avviso di Ricevimento al Segnalante con l'indicazione del Codice Univoco assegnato;
- e) alla conservazione – in cartaceo e/o in digitale – della Segnalazione e della documentazione a corredo in luogo/spazio riservato cui può accedere solo lo stesso OdV e/o le persone da lui autorizzate che operano in ogni caso sotto la sua autorità e responsabilità.

In caso di Segnalazione presentata oralmente, la sua protocollazione avviene solo nel momento della sottoscrizione del verbale da parte dell'OdV e, per l'ipotesi di Segnalazione non anonima, anche del Segnalante.

## 15. Valutazione preliminare della Segnalazione

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'OdV avvia l'attività di valutazione preliminare sui contenuti della Segnalazione al fine di:


- verificare la sussistenza dei requisiti essenziali di ammissibilità della Segnalazione, accertando che la stessa non rientri nei casi esclusi ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 24/2023;
- verificare la presenza di concorrenti interessi personali del Segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- ove necessario, chiedere al Segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione ulteriori chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza di tutti tali soggetti;
- identificare i soggetti competenti all'eventuale adozione dei provvedimenti conseguenti alla Segnalazione.

L'OdV dichiara inammissibile la Segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione, nelle seguenti ipotesi:

- a) manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- c) manifesta genericità tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- d) documentazione a supporto non appropriata o inconferente;
- e) mancanza dei dati essenziali quali l'identificazione del Segnalato, le generalità ed i riferimenti di contatto del Segnalante (salvo trattasi di Segnalazione Anonima), la descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, le ragioni che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi di cui alle lettere sub b), c), d) ed e), l'OdV può preliminarmente formulare - o documentare di aver inutilmente formulato - richiesta di integrazioni e chiarimenti.

Il Segnalante potrà riscontrare la richiesta di integrazioni e/o chiarimenti entro i successivi quindici (15) giorni di calendario. In mancanza, la Segnalazione viene archiviata.

 <b>TOWA</b>	Versione	Data	Pagina
	2	2023/09/13	12 / 20
Procedure di segnalazione all'organismo di vigilanza ("Whistleblowing")			

Dell'avvenuta archiviazione l'OdV ne dà motivata comunicazione scritta al Segnalante ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## 16. Costituzione eventuale del Gruppo di Lavoro

L'OdV svolge direttamente e personalmente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Previa adozione delle necessarie misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia di protezione dei dati personali, l'OdV può anche costituire un Gruppo di Lavoro avvalendosi del supporto e della collaborazione di consulenti esterni nonché di strutture e funzioni aziendali interne quando, per la natura e la complessità delle verifiche e/o per la rilevanza e gravità del fatto segnalato, risulti necessario un loro coinvolgimento, usufruendo della dotazione economica messa a sua disposizione per l'esercizio della funzione.

Salvo espresso consenso del Segnalante, l'identità di quest'ultimo non può essere comunicata ai componenti del Gruppo di Lavoro. In capo all'OdV ed a ciascun componente del Gruppo di Lavoro grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del Segnalante, laddove comunicata previo suo esplicito consenso.

Nello svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni, i componenti del Gruppo di Lavoro non sono sottoposti a poteri e controlli gerarchici ed hanno specifici obblighi di riservatezza anche nei confronti di colleghi e superiori gerarchici.

La rivelazione dell'identità del Segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura e/o dalla Legge, costituisce grave illecito disciplinare.

L'OdV ed i componenti del Gruppo di Lavoro in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, devono astenersi dall'accettare la nomina o, se il conflitto è sopravvenuto, devono rimettere l'incarico segnalando e motivando tale conflitto all'OdV.

## 17. Istruttoria

L'OdV, espletata la fase preliminare con esito positivo ovvero ritenuta ammissibile la Segnalazione, prosegue - anche avvalendosi del Gruppo di Lavoro laddove costituito - nell'attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza.

La metodologia da impiegare nello svolgimento dell'istruttoria è valutata di volta in volta dall'OdV, individuando la tecnica ritenuta più efficace in considerazione della natura dell'evento sottostante alla violazione e delle circostanze del caso.

Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentale, ricerca di informazioni su database pubblici, verifiche sulle dotazioni della Società, interviste ai soggetti che possano fornire ogni informazione utile per la valutazione in merito alla esistenza e

gravità del fatto segnalato, sempre nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

Il Segnalato può essere sentito, ovvero, su sua richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del Segnalato e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditarlo o da comprometterne il decoro davanti ai Colleghi e, più in generale, ai soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nella Procedura. Gli uffici/aree/funzioni aziendali devono garantire la massima e tempestiva collaborazione richiesta dall'OdV e/o dai componenti del Gruppo di Lavoro se costituito.

## 18. Provvedimenti all'esito dell'istruttoria

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la Segnalazione sia ritenuta infondata, l'OdV procede alla sua archiviazione, dandone motivata comunicazione scritta al Segnalante ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'OdV ravvisi, invece, il fumus di fondatezza della Segnalazione, si rivolgerà immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (se costituito), trasmettendo una relazione con le risultanze delle attività svolte, allegando la documentazione ritenuta necessaria ed avendo cura, anche in questo caso, di tutelare l'anonimato del Segnalante, salvo che questi abbia rilasciato il consenso al disvelamento della sua identità.

## 19. Termini procedurali


L'OdV, sia in caso di archiviazione che di ritenuta fondatezza della Segnalazione, comunica per iscritto al Segnalante l'esito dell'istruttoria entro dieci (10) giorni dalla sua chiusura.

L'OdV fornisce in ogni caso al Segnalante riscontro alla Segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'Avviso di Ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette (7) giorni dalla presentazione della Segnalazione, nonché - in caso di richiesta di integrazioni - entro tre (3) mesi dal ricevimento delle integrazioni medesime o dalla scadenza del termine di quindici (15) giorni entro il quale il Segnalante deve fornirle.

Il tempo necessario per la valutazione preliminare della Segnalazione è compreso nei tre (3) mesi previsti per l'effettuazione dell'attività.

Qualora l'OdV abbia necessità di un ulteriore termine per completare la fase istruttoria, lo comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione motivandone le ragioni.

Anche in tal caso, resta comunque fermo l'obbligo per l'OdV di fornire riscontro al Segnalante entro il predetto termine di tre (3) mesi.

 <b>TOWA</b>	Versione	Data	Pagina
	2	2023/09/13	14 / 20
Procedure di segnalazione all'organismo di vigilanza ("Whistleblowing")			

## 20. Notizie sullo stato della Segnalazione

Il Segnalante può chiedere in qualsiasi momento informazioni all'OdV sullo stato di avanzamento della Procedura mediante l'invio di apposita richiesta scritta attraverso i canali di comunicazione indicati nel precedente paragrafo 9).

Ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es. indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), l'OdV risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di sette (7) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

## 21. Responsabilità del Segnalante

Restano ferme e impregiudicate la responsabilità penale e/o disciplinare e/o civile del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione in Mala Fede ovvero di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il Segnalato.

E' fonte di responsabilità del Segnalante ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura.

## 22. Conservazione di dati e documenti

Le Segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'OdV, in luogo/spazio riservato cui può accedere solo lo stesso OdV e/o le persone da lui autorizzate che operano in ogni caso sotto la sua autorità e responsabilità.

I documenti in formato elettronico sono conservati, ove attivata, sull'apposita Piattaforma, ovvero in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute solo dall'OdV e dai soggetti che lo stesso ha eventualmente autorizzato.

Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle Segnalazioni è consentito esclusivamente all'OdV ed alle persone da lui autorizzate, nonché, se dallo stesso ritenuto necessario, ai componenti del Gruppo di Lavoro, previa formale autorizzazione sempre dell'OdV.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale dell'istruttoria.

Qualora siano in corso procedimenti giudiziari nei quali è coinvolta la Società, i dati potranno essere da quest'ultima conservati fino alla conclusione degli stessi anche oltre il predetto termine quinquennale, nei limiti in cui risulti però strettamente necessario conservarli.

### 23. Analisi periodica delle informazioni in materia di Whistleblowing

L'OdV, eventualmente con il supporto del Gruppo di Lavoro dedicato alla gestione delle Segnalazioni, raccoglie, organizza ed esamina, con periodicità almeno annuale ed in forma anonima, i dati relativi alle Segnalazioni stesse ed allo stato dei relativi procedimenti di gestione (es. numero di Segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- identificare le aree di criticità della Società sulle quali risulti necessario intervenire per il miglioramento e/o implementazione - laddove inesistente - del sistema di controllo interno;
- introdurre nuove misure specifiche di prevenzione e presidio secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

### 24. Tutela del Segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella Segnalazione e di quelle ricevute dai soggetti a diverso titolo coinvolti nella Procedura.

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del Segnalante ed il rispetto delle misure tecniche ed organizzative per tutelarla sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente infondata. La violazione di tale obbligo espone l'OdV a responsabilità secondo quanto previsto dal Regolamento Disciplinare e Sanzionatorio.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, l'OdV inoltra solo il contenuto della Segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione riguarda tutte le persone che ne vengano a conoscenza o siano coinvolte nella relativa Procedura.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione stessa, anche se ad essa conseguenti.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità, previa comunicazione scritta dell'OdV delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La riservatezza del Segnalante viene comunque meno quando:

- a) vi è il consenso espresso del Segnalante stesso alla rivelazione della sua identità;
- b) è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- c) l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

La violazione della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di grave responsabilità disciplinare nei confronti del trasgressore.

Le medesime garanzie di riservatezza previste per il Segnalante trovano applicazione anche rispetto ai Facilitatori e di tutte le persone coinvolte nella Procedura o menzionate nella Segnalazione.

## 25. Divieto di ritorsione

Nei confronti:

- del Segnalante;
- dei Facilitatori;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria ovvero 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 al Segnalante o alla persona che ha sporto la Denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

In via esemplificativa e non esaustiva, costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;



- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva verso il Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile. L'onere della prova contraria è a carico della Società.

In caso di domanda risarcitoria presentata dal Segnalante all'Autorità Giudiziaria, se questi dimostra di aver effettuato una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tali atti.


Le presunzioni di cui sopra non operano nei confronti dei Facilitatori e degli altri soggetti sopra indicati, ma solo in favore del Segnalante.

## 26. Protezione dalle ritorsioni

Chi ritiene di aver subito una ritorsione, può comunicarlo all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

Gli atti e provvedimenti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone che siano state licenziate a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, oltre al risarcimento dei danni.

 <b>TOWA</b>		Versione	Data	Pagina
		2	2023/09/13	18 / 20
Procedure di segnalazione all'organismo di vigilanza ("Whistleblowing")				

## 27. Misure di sostegno

Chiunque vi abbia interesse, può rivolgersi ad uno degli Enti del Terzo Settore inseriti nell'elenco istituito presso l'ANAC e pubblicato sul sito istituzionale di tale Autorità al fine di ricevere informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

## 28. Perdita delle tutele

Le tutele descritte non sono garantite ed al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare qualora sia configurabile nei suoi confronti, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 29. Limitazione della responsabilità


Nell'ambito della Procedura e nella diffusione di informazioni effettuate nel rispetto di quanto in essa previsto, è esclusa la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per la rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rilevazione o diffusione, ricorrono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione;
- la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la Denuncia sono effettuate nel rispetto delle condizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Quando ricorrono le condizioni di cui sopra, l'esclusione di responsabilità opera anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni sulle violazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

Salvo che il fatto costituisca reato, le persone che effettuano Segnalazioni Interne o Esterne, Divulgazioni Pubbliche o Denunce all'Autorità Giudiziaria o Contabile, nel rispetto delle condizioni di cui sopra, non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura amministrativa o civile, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o alla Divulgazione Pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

 <b>TOWA</b>	Versione	Data	Pagina
	2	2023/09/13	19 / 20
Procedure di segnalazione all'organismo di vigilanza ("Whistleblowing")			

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea previste dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, tra cui quelle in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- d) esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati; protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni; autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi; repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della L. 300/1970.

### 30. Formazione e sensibilizzazione

La Società garantisce ai Soci, Amministratori, Dipendenti e Collaboratori un'adeguata formazione in materia di Whistleblowing al fine di evidenziarne e valorizzarne l'importanza, agevolarne l'utilizzo, favorire l'attività di prevenzione e la diffusione di una cultura della legalità.

La Società mette in atto ogni altra iniziativa di sensibilizzazione mediante gli strumenti che riterrà più idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, newsletter, portale internet, etc.).


### 31. Trattamento dei dati personali e tutela degli Interessati

La Società, quale Titolare del Trattamento ai sensi del GDPR e del Codice Privacy, tratterà i dati personali degli Interessati con sistemi elettronici e/o manuali, secondo i principi di correttezza, lealtà e trasparenza, tutelandone la riservatezza tramite misure tecniche ed organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato, tale da evitare il trattamento illecito o non autorizzato, la distruzione accidentale o illecita, il danneggiamento, la perdita accidentale, l'alterazione e la divulgazione non autorizzata di, o l'accesso ai, dati stessi.

Gli stessi principi e gli stessi obblighi trovano piena applicazione anche in relazione al trattamento dei dati svolto dall'OdV.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

In virtù di quanto previsto dall'art. 13, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, il Segnalato o le altre persone coinvolte nella Procedura non possono esercitare i diritti che il GDPR riconosce agli Interessati agli articoli da 15 a 22 (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento) qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

 <b>TOWA</b>	Versione	Data	Pagina
	2	2023/09/13	20 / 20
Procedure di segnalazione all'organismo di vigilanza ("Whistleblowing")			

In tali casi, anche qualora si ritengano violati i suddetti diritti, è preclusa agli Interessati la possibilità di rivolgersi al Titolare del Trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati.

Come previsto dall'art. 2-undecies del Codice Privacy, i diritti dell'Interessato possono però essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice stesso ovvero tramite richiesta rivolta al Garante di designare un soggetto componente dell'Autorità.

### 32. Approvazione, pubblicazione e aggiornamento

La presente Policy è parte integrante del Modello ed è quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società che, dietro eventuale richiesta e/o proposta dell'OdV, ha anche l'onere e la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile e consultabile:

- in formato elettronico, nella sezione WHISTLEBLOWING (ora "segnalazione OdV") del sito web aziendale [www.pensapharma.it](http://www.pensapharma.it);
- in formato elettronico, sulla rete Intranet Aziendale di Towa Pharmaceutical Italia spa.

Le stesse modalità di diffusione ora enunciate saranno adottate per le revisioni ed integrazioni successive.

### 33. Allegati

- 1 - Informativa Privacy
- 2 - Facsimile di Modulo Segnalazione all'OdV

### 34. Storico de aggiornamenti

Versione	Motivo	Data
2	Modifiche ex D. Legs. 24/2023	Veder copertina