

**Regolamento per la gestione delle segnalazioni
e la tutela del whistleblower
(ai sensi della Legge 190/2012 e del D.Lgs.231/2001)**

(approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 ottobre 2022)

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Controllato	Visto
0		Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower	RPCT	RSGI	DG
			G. Pedio	A. Rigoni	G. Melis

SOMMARIO

Riferimenti normativi	3
1. Oggetto e scopo del regolamento	4
2. Soggetti legittimati a segnalare	4
3. Oggetto delle segnalazioni	4
4. Contenuti della segnalazione	5
5. Destinatario delle segnalazioni e canali di comunicazione	6
6. Segnalazioni anonime	6
7. Verifica della fondatezza della segnalazione	7
8. Tutela dell'identità del whistleblower	8
9. Tutela del whistleblower nei confronti di atti discriminatori come conseguenza di una segnalazione effettuata	9
10. Tutela della riservatezza del segnalato	10
11. Responsabilità del whistleblower	10
12. Monitoraggio periodico	10
13. Disposizioni a tutela della riservatezza e della privacy	10
14. Entrata in vigore	11

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*».
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*».
- Art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*».
- Art. 6, comma 2-bis, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*».
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 «*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*».
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.*», e successive modifiche.
- *Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.*
- Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «*La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56).
- «*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001*» adottato con Delibera Anac n. 690 del 1° luglio 2020 (GU n. 205 del 18.8.2020).
- *Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)* adottate da A.N.AC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 - modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige - a seguito del parere del Garante per la protezione dei dati personali n. 215 del 4 dicembre 2019 e del parere del Consiglio di Stato n. 615 del 4 marzo 2020, reso ai sensi dell'art. 15, l. 21 luglio 2000 n. 205.

1. OGGETTO E SCOPO DEL REGOLAMENTO

1. Oggetto del presente Regolamento è la disciplina unitaria e coordinata (i) dell'iter di gestione delle segnalazioni destinate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) o all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nonché (ii) delle misure a tutela dei segnalanti adottate da Concessioni Autostradali Lombarde S.p.A. (di seguito "CAL" o "Società") in attuazione della legge L. 179/2017 "*Diposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

2. Scopo del Regolamento è quello di fornire al segnalante (di seguito anche "*whistleblower*") chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela predisposte da CAL in conformità alle disposizioni normative al fine di rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni e/o discriminazioni.

2. SOGGETTI LEGITTIMATI A SEGNALARE

1. Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:
- a) il dipendente a tempo determinato o indeterminato, full time o part time, ivi compreso il personale con qualifica dirigenziale;
 - b) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di CAL;
 - c) i componenti del Consiglio di Amministrazione.

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

1. Oggetto della segnalazione sono tutte le condotte illecite (azioni e/o omissioni) di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti realmente commessi (o di cui il segnalante abbia la ragionevole convinzione della loro commissione) all'interno della Società o comunque relativi ad essa.

2. La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse all'integrità di CAL. La segnalazione non può riguardare atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi, situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

3.1. L'oggetto della segnalazione ai sensi della normativa anticorruzione

1. Ai sensi della normativa anticorruzione le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- violazione di disposizioni/regolamenti aziendali, sanzionabili in via disciplinare;

- fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati o venga in evidenza un malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi di risorse pubbliche, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o alla collettività;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società e ai propri soci.

3.2. L'oggetto della segnalazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

1. Ai sensi del D.Lgs 231/01 le condotte illecite, commesse o tentate, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono:

- notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice etico, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito "MOG 231/01 di CAL"), dei regolamenti e procedure/protocolli specifici di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano o meno configurare la commissione (o ragionevole possibilità di commissione) di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione di CAL.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

1. Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT e/o OdV possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione. A tale scopo, la segnalazione deve essere effettuata preferibilmente utilizzando l'apposito modulo allegato al presente Regolamento ovvero anche con una modalità diversa purché siano menzionati i seguenti elementi:

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

2. Le segnalazioni che hanno ad oggetto il RPCT o che comunque espongono fatti rispetto ai quali il RPC ravvisa una possibile situazione di conflitto di interesse anche solo potenziale, devono essere inviate direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione mediante la modulistica e le funzionalità disponibili sul sito web istituzionale della stessa.

5. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

1. Considerato che le condotte oggetto di segnalazione di cui ai paragrafi 3.1 e 3.2 del presente Regolamento hanno molti punti di contatto - non potendo attribuire al segnalante l'onere (in alcuni casi realmente difficoltoso) di distinguere tra segnalazioni per fatti o circostanze rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 ovvero per responsabilità derivanti dalla normativa in materia di anticorruzione - la segnalazione effettuata nelle modalità di cui al comma successivo sarà ricevuta unicamente da RPCT che, nel caso in cui la segnalazione non soddisfi i requisiti dell'articolo 54 bis del L.165/2001 e rientri nelle materie di competenza dell'OdV, provvederà a trasmetterla a quest'ultimo tempestivamente ed in originale, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

2. Ai fini della ricezione delle segnalazioni di cui al presente Regolamento sono istituiti i seguenti canali di comunicazione:

- di tipo informatico:

- mediante piattaforma informatica
- mediante l'e-mail: whistleblowing@calspa.it

- di tipo tradizionale:

- mediante posta indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza di CAL presso l'indirizzo della sede della Società; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale"
- mediante dichiarazione verbale rilasciata direttamente al RPCT, che redigerà processo verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere.

3. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito. Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54 bis del L. 165/2001.

6. SEGNALAZIONI ANONIME

1. Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Saranno, pertanto, oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'OdV e/o RPCT. La gestione delle segnalazioni anonime sarà disciplinata in un atto organizzativo separato nel quale saranno definite le modalità di trattazione delle segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*, nel rispetto dei principi stabiliti nel Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy e con l'adozione di tutte le necessarie cautele anche per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

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

7. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

7.1 Valutazione preliminare

1. Il destinatario della segnalazione (OdV o RPCT) riceve e prende in carico le segnalazioni. Entro quindici giorni lavorativi dalla ricezione, lo stesso effettua l'esame preliminare della segnalazione valutando la sussistenza dei requisiti essenziali previsti dalla legge per accordare al segnalante le tutele ivi previste. Il RPCT/ODV può chiedere al *whistleblower* integrazioni informative e documentali.

2. All'esito di questa fase il RPCT/ODV potrà:

- archiviare la segnalazione nell'ipotesi in cui riscontri:
 - manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
 - manifesta incompetenza della Società sulle questioni segnalate;
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
 - manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei relativi poteri;
 - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
 - mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

A questi casi si aggiungono le segnalazioni reiterate da parte dello stesso soggetto su fatti già segnalati.

- ritenere ammissibile la segnalazione e quindi procedere alla gestione e alla verifica sulla fondatezza della stessa.

7.2 Attività istruttoria

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono effettuate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, svolgendo ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:

- a) l'audizione del segnalante se noto e reperibile e – separatamente – del segnalato e/o eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione;
- b) l'audizione di eventuali soggetti interni competenti per materia ovvero responsabili della circostanza oggetto di segnalazione;
- c) l'acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della segnalazione;
- d) l'attivazione di apposito audit.

2. La valutazione sulla fondatezza della segnalazione dovrà concludersi possibilmente entro il termine di 60 giorni, con eventuale differimento ad un massimo di 90 giorni nei casi più complessi, con espressa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, dall'avvio della fase istruttoria.

7.3 Conclusione del procedimento.

1. All'esito dell'istruttoria il RPCT / OdV dovrà procedere alla verbalizzazione, contenente:
 - l'analisi delle circostanze del caso;
 - gli eventuali approfondimenti effettuati;
 - gli esiti dell'istruttoria.
2. Il verbale - tranne il caso in cui la stessa appaia ad esito dell'istruttoria manifestamente infondata e quindi si disponga per l'archiviazione - è inoltrato entro 10 giorni dalla conclusione dell'istruttoria, con omissione del nominativo del segnalante, per quanto di competenza:
 - a) al responsabile per i procedimenti disciplinari, da individuare nel Direttore Generale in qualità di Datore di lavoro secondo il sistema di deleghe/procure vigenti, nel caso di procedimento da avviare nei confronti di personale dipendente della Società;
 - b) direttamente al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui la violazione sia ascrivibile al Direttore Generale;
 - c) direttamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nel caso in cui il comportamento sia ascrivibile ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero ad uno o più componenti del Collegio Sindacale
 - d) al RUP nel caso in cui la violazione sia ascrivibile ad un fornitore o soggetto titolare di incarico professionale e, per conoscenza, al Direttore Generale.
3. Il RPCT /OdV dà inoltre notizia dell'esito dell'istruttoria al segnalante.
4. Con esclusivo riferimento all'istruttoria del RPCT, questi potrà inoltre trasmettere la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza.

8. TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER

1. Deve essere garantito l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.
2. Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo dello stesso ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.
3. Per effetto dell'art. 1, comma 3 della Legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato. Nel corso dell'eventuale procedimento disciplinare, quindi, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Tale obbligo di segretezza potrà essere sciolto solo con il consenso del segnalante qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato.

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

5. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/90 e s.m.i. La segnalazione e la documentazione ad essa allegata devono essere escluse anche dall'accesso generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs 33/2013.

9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER NEI CONFRONTI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

1. È fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretto o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per atti discriminatori si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

2. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Autorità Nazionale Anticorruzione dal segnalante e anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, secondo le modalità pubblicate dall'ANAC sul sito istituzionale.

3. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il demansionamento ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

4. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. Il segnalante che sia licenziato a causa della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 1 comma 8 Legge 179/2017.

6. Non trovano applicazione i commi precedenti e resta ferma la responsabilità penale e/o civile e/o disciplinare del segnalante nelle ipotesi di:

- a) segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e degli articoli 2043 e 2059 del Codice civile;
- b) segnalazione dolosa o gravemente colposa di condotte che si rivelano infondate;
- c) ogni forma di abuso, di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione di illecito.

10. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO

1. CAL assicura che, nel corso della trattazione e gestione delle segnalazioni, saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dal Regolamento UE 2016/697, la Società avrà cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato.

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

1. Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

12. MONITORAGGIO PERIODICO

1. Il RPCT/OdV, ciascuno per la propria competenza, rendono conto nelle loro relazioni annuali delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle stesse, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.

13. DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DELLA PRIVACY

1. Ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679 (in seguito, "GDPR"), la procedura di segnalazione di illeciti rende necessario il trattamento di dati personali identificativi (quali a titolo esemplificativo nome, cognome, data di nascita, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, ecc.) relativi alla persona fisica identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante l'adozione di qualsiasi altro riferimento, ivi compreso un numero di identificazione personale.

2. I dati forniti saranno trattati dal RPCT o OdV per lo svolgimento delle attività di raccolta e verifica delle segnalazioni di illecito, nonché dei procedimenti amministrativi e giurisdizionali eventualmente conseguenti. I dati verranno comunicati all'Autorità Nazionale Anticorruzione nonché ai soggetti cui la comunicazione sia necessaria in caso di denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria. I dati oggetto del trattamento (dati inerenti all'identità del segnalante, ove conferiti, e a soggetti terzi coinvolti nei fatti oggetto della segnalazione) verranno trattati con il supporto di mezzi cartacei, informatici o telematici e verranno conservati in un archivio separato e accessibile al solo RPCT /OdV.

14. ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale di CAL nella sezione Società trasparente – Altri contenuti – whistleblowing – e sarà soggetto a variazioni od integrazioni qualora intervengano disposizioni legislative in materia.

2. Per garantirne la massima conoscibilità, il presente Regolamento è pubblicato anche sull'intranet di CAL.