

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

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

Adottata in data [02/10/2024] dall'Amministratore Unico

REV: 01	MOTIVO: Prima emissione	DATA: 02/10/2024
------------	----------------------------	---------------------

SOMMARIO:

1. PREMESSA.....	3
2. I SEGNALANTI.....	5
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4. ARGOMENTI ESCLUSI DALL’OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.	7
5. IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI	7
6. I CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE.....	8
7. ATTIVITÀ DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....	8
8. TUTELA ALLA RISERVATEZZA.....	10
9. TUTELA DA MISURE RITORSIVE.	11
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.	12
11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.	12

1. PREMESSA.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, ha introdotto nuove disposizioni in materia di whistleblowing che prevedono, in particolare:

- l’obbligo di attivare canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la necessità di affidare la gestione del canale interno di segnalazione a una persona o a un ufficio, interno o esterno, autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- specifiche modalità di esecuzione delle segnalazioni:
 - in forma scritta, anche con modalità informatiche;
 - in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale; oppure su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- specifici obblighi con riferimento alle modalità di gestione della segnalazione:
 - dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
 - inviare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
 - mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, anche ai fini della richiesta, se necessario, di informazioni aggiuntive e/o integrazioni rispetto al contenuto della segnalazione effettuata, e
 - inviare al segnalante riscontro in merito alla chiusura della segnalazione entro tre mesi dalla data di invio dell’avviso di ricevimento della stessa;
- l’obbligo di fornire a tutti gli interessati informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro prestano la propria attività a favore della Società;
- l’attivazione da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di un canale esterno per la segnalazione di violazioni. È possibile segnalare all’ANAC, **esclusivamente per le violazioni di disposizioni dell’Unione europea**, solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:
 - non è prevista, nell’ambito del contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
 - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- Con la riforma introdotta dal D.Lgs. 24/2023, è stato attribuito all'A.N.A.C il potere/dovere di adottare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.¹ Le segnalazioni possono essere presentate al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>
- la possibilità di divulgazione pubblica. Divulgare pubblicamente vuol dire 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;
- Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, esclusivamente per la violazione di disposizioni dell'Unione europea, quando:
 - il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - 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;
- la possibilità di denuncia all'Autorità giurisdizionale. L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie competenti;
- la disciplina sanzionatoria, della cui applicazione è responsabile la stessa ANAC, la quale può applicare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
 - da 10.000 a 50.000 euro nei seguenti casi:
 - mancata istituzione di canali di segnalazione;
 - mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
 - non conformità delle procedure adottate rispetto alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
 - mancata esecuzione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - commissione di atti ritorsivi;
 - per aver ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
 - per violazione degli obblighi di riservatezza;

¹ Tali Linee Guida sono state adottate e pubblicate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

- da 500 a 2.500 euro nel caso in cui il Segnalante abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, a meno che non sia condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia.

La Società FORSIC Srl (di seguito denominata “FORSIC” o la “Società”), in ottemperanza a tale decreto si è dotata di un canale interno per la gestione delle segnalazioni. La Società adotta un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 (MOGC) pertanto la presente procedura è da intendersi come allegato al Modello 231.

2. I SEGNALANTI.

In linea con le normative vigenti e le *best practices*, i soggetti segnalanti sono da individuare nei soggetti apicali o subordinati e nelle terze parti che siano testimoni di condotte illecite o irregolari, ovvero:

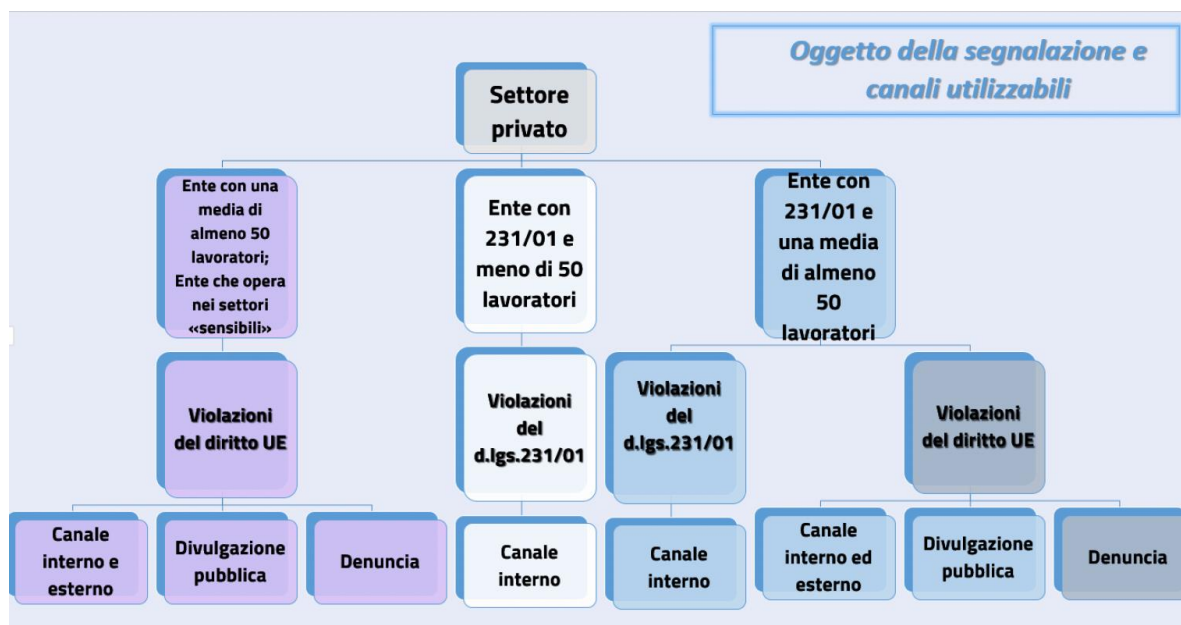
- lavoratori subordinati, lavoratori in prova o il cui rapporto di lavoro sia già terminato;
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.

In linea generale, il Decreto Legislativo 24 del 2023 prevede che le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti relativi a:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell’ambiente;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea e/o riguardanti il mercato interno;
- comunicazioni di ritorsioni che il segnalante ritiene di aver subito a seguito di una segnalazione.

Negli Enti del settore privato con meno di 50 dipendenti e che adottano Modelli di Organizzazione Gestione e controllo, come la Società, le segnalazioni possono avere ad oggetto esclusivamente le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01.



Non sono invece meritevoli di segnalazione, **questioni di carattere personale** del segnalante, **rivendicazioni** o **istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro** o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

La segnalazione deve principalmente contenere le seguenti informazioni:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima;
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante è considerata anonima. La segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono **equiparate alle segnalazioni "ordinarie"**.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

4. ARGOMENTI ESCLUSI DALL'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.

Il canale di segnalazione Whistleblowing non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato quindi:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Eventuali segnalazioni infondate potranno essere oggetto di sanzioni.

Rimane impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **segnalante** nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

5. IL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALAZIONI

Per poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il segnalante, FORSIC ha nominato un soggetto esterno preposto alla ricezione e gestione delle segnalazioni, dotato di specifica formazione ed in grado di garantire il requisito dell'autonomia, ex art. 4, D. Lgs. 24/2023.

Il Gestore Esterno delle segnalazioni è stata nominato "persona autorizzata al trattamento" ai sensi della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

6. I CANALI INTERNI DI SEGNALEAZIONE.

La Società, informata e sentita le rappresentanze sindacali, ha istituito un apposito canale di segnalazione interno al quale il segnalante può ricorrere: la Piattaforma Whistleblowing TESEO ERM.

La piattaforma offre un portale personalizzato, garantendo il rispetto di tutti i requisiti legali necessari, inclusi quelli previsti per l'organizzazione e gestione dei trattamenti di dati personali e degli adempimenti previsti dalla normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.– Codice sulla protezione dei dati personali; Regolamento U.E. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali).

La piattaforma è liberamente accessibile al seguente indirizzo del sito web aziendale: www.forsic.it

Accedendo alla piattaforma, il segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma attribuisce un codice identificativo univoco (codice ticket) che il segnalante deve conservare e trascrivere in quanto gli permetterà di verificare lo stato di avanzamento della propria segnalazione.

Entro un termine di **7 (sette) giorni** dall'invio della segnalazione, il segnalante riceve una notifica di avvenuto ricevimento visibile direttamente in piattaforma.

Per ulteriori dettagli operativi relativi all'utilizzo della piattaforma, si rinvia alle "Istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma Whistleblowing", disponibile presso il sito: www.forsic.it.

È sempre possibile per il segnalante richiedere di essere ascoltato di persona, il suggerimento in questo caso è quello di accedere comunque alla piattaforma e inviare tale richiesta nei campi descrittivi al fine di tracciare la richiesta e mantenerne la riservatezza. In alternativa, il segnalante può formulare richiesta di audizione orale mediante lettera raccomandata in busta chiusa da recapitare presso la sede aziendale alla C.A. del Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing. Il soggetto gestore delle segnalazioni garantisce lo svolgimento dell'incontro con il segnalante entro un termine ragionevole, non eccedente i 15 (quindici) giorni dalla data di ricevimento della segnalazione.

7. ATTIVITÀ DEL SOGGETTO GESTORE DELLE SEGNALEAZIONI

Ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto gestore delle segnalazioni, ricevuta la segnalazione, è tenuto a:

- verificare la presenza dei requisiti formali (soggettivi ed oggettivi) previsti per l'inoltro della segnalazione;
- effettuare una valutazione preliminare di ammissibilità della stessa;

- nel caso in cui la segnalazione non rientri nel perimetro oggettivo o soggettivo di riferimento alla Procedura Whistleblowing, senza effettuare verifiche e valutazioni di merito, fornire un'informazione al segnalante sulla non pertinenza della segnalazione, provvedendo alla relativa archiviazione;
- se la segnalazione è ritenuta ammissibile, svolgere, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza, tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni e/o documenti utili per un compiuto riscontro dei fatti. In relazione alla specificità della segnalazione pervenute, il soggetto deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni può: (i) interloquire con il segnalante, per il tramite della piattaforma; (ii) formulare richieste e/o richiedere incontri con le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione; (iii) avvalersi di tutte le strutture interne e/o esterne alla Società, individuate dallo stesso, necessarie per la conduzione delle indagini;
- provvedere all'inoltro della pratica e dei relativi esiti dell'indagine alle strutture aziendali competenti, affinché possa essere attivata la fase di individuazione delle misure di intervento da adottare.
- all'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il soggetto gestore della segnalazione si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

In ogni caso, qualora il soggetto gestore delle segnalazioni debba ricorrere ad altro personale ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale dovrà essere espressamente autorizzato al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal soggetto gestore delle segnalazioni.

Definizione delle misure di intervento

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle strutture o agli organi aziendali competenti. Il soggetto deputato alla gestione e ricezione delle segnalazioni avrà il compito di informare gli organi competenti delle segnalazioni giudicate fondate e delle attività di indagine condotte, eventualmente suggerendo le misure di intervento ritenute dallo stesso idonee e necessarie.

Archiviazione e tempi di conservazione

Tutta la documentazione inerente alle segnalazioni ricevute viene archiviata all'interno della piattaforma (archiviazione informatica) e conservata nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

La documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per massimo 5 anni. I dati personali manifestamente inutili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno immediatamente cancellati.

Reporting

Il soggetto gestore delle segnalazioni predispone con cadenza annuale il Report contenente l'indicazione delle Segnalazioni pervenute nel periodo di riferimento.

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

Il rendiconto delle segnalazioni è trasmesso all'Amministratore Unico della Società.

8. TUTELA ALLA RISERVATEZZA.

Ciascuna segnalazione e le informazioni contenute al suo interno, ivi compresa l'identità della persona segnalante, del facilitatore, della/e persona/e coinvolta/e è mantenuta riservata.

L'identità delle persone non sarà comunicata a nessuno al di fuori del soggetto deputato alla gestione e ricezione delle segnalazioni, tranne il caso in cui:

- la persona interessata fornisca il proprio consenso esplicito, oppure abbia intenzionalmente divulgato la propria identità in altri ambiti;
- nell'ambito di un procedimento penale, e in conformità alla normativa vigente, vengano meno i presupposti o i limiti previsti dall'art. 329 c.p. a mente del quale l'identità è coperta dal segreto;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Sono eccezione all'obbligo di tutela della riservatezza i casi in cui le segnalazioni siano oggetto di denuncia all'autorità giudiziaria.

9. TUTELA DA MISURE RITORATIVE.

È vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli. A titolo di esempio, rientrano tra gli atti ritorsivi:

- 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.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati (es. colleghi di lavoro).

Nel caso di una segnalazione anonima, la tutela è assicurata qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata o la sua identità si sia palesata soltanto in un secondo momento.

Condizioni per la tutela dalle ritorsioni sono le seguenti:

- la persona ha segnalato, denunciato o ha effettuato la segnalazione in buona fede, in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della norma, non dovendosi trattare di mere supposizioni, c.d. "voci di corridoio" o notizie di pubblico dominio;
- vi sia un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e misure ritorsive subite;
- inesistenza dell'accertamento a carico della persona segnalante con sentenza penale, anche di primo grado (e fino a diverso esito con sentenza passata in giudicato), dei reati di calunnia o diffamazione o dello stesso reato di quello oggetto di denuncia, oppure con sentenza civile, anche di primo grado (e fino a diverso esito con sentenza passata in giudicato), della falsità delle dichiarazioni con dolo o colpa grave.

In difetto di tali condizioni:

- la segnalazione non è protetta e quindi le tutele non si applicano a chi segnala;
- resta esclusa la protezione riconosciuta ai soggetti diversi dalla persona segnalante (facilitatore e/o colleghi/familiari etc.). Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, nei modi dall'autorità messi a disposizione.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto della piattaforma, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e al decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 101.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al segnalante, al facilitatore nonché alla persona coinvolta o menzionata nella segnalazione. Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del d.lgs. n. 24/2023, è stato effettuato un Privacy Impact Assessment (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.

FORSIC si impegna a diffondere i contenuti della Presente Procedura a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società, attraverso apposite attività di divulgazione.

La procedura sarà disponibile sul sito internet aziendale, affinché sia garantita la libera consultazione da parte di tutti i soggetti interessati.

Con riguardo al personale dipendente, l'azienda assicura la predisposizione di apposito materiale informativo e formativo per agevolare la comprensione della presente procedura nonché delle implicazioni di legge derivanti dall'istituzione del canale di segnalazione Whistleblowing.