

IMP.ELECTRIC S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Ed.	Data approvazione
1	Delibera del CdA del 30.12.2024

INDICE

1. CONTESTO NORMATIVO.....	3
2. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA	3
3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	3
4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	5
5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	5
5.2. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
5.3. GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
5.4. PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA	8
7. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	9
8. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	9
9. DIVIETO DI RITORSIONE	9
10. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ	10
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	11
12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI.....	11
13. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING	12
14. ENTRATA IN VIGORE E DIFFUSIONE	12

1. CONTESTO NORMATIVO

La redazione della presente Procedura Whistleblowing (la “**Procedura**”) si è resa necessaria a seguito dell’emanazione del D.lgs. 24/2023 (il “**Decreto 24**”) che ha dato attuazione in Italia alla Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea o di disposizioni normative nazionali, la quale ha introdotto nuovi e ulteriori obblighi in capo agli enti.

In particolare, la IMP.ELECTRIC S.R.L. (la “**Società**”) è obbligata a dotarsi di un sistema di segnalazioni interno e al rispetto degli adempimenti di cui al Decreto 24 a seguito dell’avvenuta adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (il “**Modello 231**”) ai sensi del D.lgs. 231/2001 (il “**Decreto 231**”). La presente Procedura è infatti allegata e parte integrante del Modello 231 della Società.

2. OGGETTO E SCOPO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura descrive le modalità operative per effettuare le segnalazioni delle violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società di cui il segnalante (cd. *whistleblower*) sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, così come meglio individuate all’art. 4 della presente Procedura.

A tal fine, la presente Procedura fornisce al segnalante chiare indicazioni operative circa i soggetti che possono effettuare la segnalazione, l’oggetto, i contenuti e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, delle persone coinvolte e di quelle comunque menzionate nella segnalazione.

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALEAZIONE

Ai sensi dell’art. 3 del Decreto 24, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono:

- a) i dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 c.p.c. e all’art. 2 del D.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
- c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;
- e) i volontari ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I soggetti di cui al comma 1 possono effettuare le segnalazioni:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

La segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e, dunque, comportamenti che possano astrattamente integrare fattispecie rientranti nell'elenco dei reati presupposto di cui al Decreto 231 (indicati e descritti all'interno dell'Allegato 1 del Modello 231) o violazioni delle disposizioni contenute all'interno del Modello 231 e dei suoi allegati (compresa, dunque, la normativa interna alla Società, ossia procedure e istruzioni operative).

La presente Procedura non si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, ovvero ogni informazione, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'ente in cui il segnalante opera, onde consentire al soggetto destinatario di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, la segnalazione deve, se possibile, contenere i seguenti elementi:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati o potrebbero essere commessi i fatti

segnalati;

- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto o potrebbe porre in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

In ogni caso tutte le segnalazioni ricevute, anche non rispondenti a quanto sopra indicato, saranno valutate e verificate secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

La segnalazione anonima è ammessa purché sia adeguatamente dettagliata e descriva in modo puntuale gli accadimenti denunciati, in modo da consentire al destinatario della segnalazione di compiere le dovute verifiche. Si evidenzia tuttavia – anche in considerazione delle garanzie di riservatezza descritte nella presente Procedura – che l'indicazione dell'identità del segnalante è preferibile al fine di agevolare le attività di verifica successive alla segnalazione.

5. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

I canali di segnalazione interna – come di seguito descritti – costituiscono la modalità preferenziale che il segnalante deve utilizzare per effettuare le segnalazioni.

5.1. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni potranno essere inviate attraverso i seguenti canali:

A. Segnalazioni scritte

➤ Piattaforma informatica

Per la trasmissione delle segnalazioni e delle successive comunicazioni la Società, conformandosi alle indicazioni contenute nelle linee guida ANAC, raccomanda e promuove il ricorso al canale individuato come prioritario e identificato nella piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni dei whistleblower. È intenzione della Società sensibilizzare i potenziali whistleblower all'utilizzo di tale canale sia mediante la diffusione di materiale informativo, sia nell'ambito della più ampia attività di formazione periodica. La Società ha quindi attivato una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia, anche ai fini della ricezione di segnalazioni più qualificate e della garanzia di standard di sicurezza più elevati, sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni. Il whistleblower dovrà seguire le istruzioni che troverà sulla stessa piattaforma fornendo le informazioni che verranno richieste mediante la compilazione dei relativi spazi ivi all'uopo dedicati. In questo modo le segnalazioni conterranno tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato preservando in ogni

IMP.ELECTRIC S.R.L.
Procedura Whistleblowing
ex D.Lgs. 24/2023

caso la garanzia di riservatezza. La piattaforma informatica è raggiungibile al link <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/imp-electric/43239> condiviso, inoltre, sul sito internet della Società, nella sezione “whistleblowing”. Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone), sia internamente che esternamente alla Società. Al momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice alfanumerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile Whistleblowing (“**Responsabile WB**”) e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti. La tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza e in ogni fase di gestione della segnalazione.

➤ Posta ordinaria cartacea

La Società ha previsto la possibilità di effettuare segnalazioni scritte utilizzando la posta ordinaria cartacea quale canale alternativo alla piattaforma di cui sopra.

Qualora il segnalante ritenga utilizzare tale canale – in caso, ad esempio, di malfunzionamento della piattaforma o per qualunque altra ragione di opportunità – dovrà (i) inserire in una prima busta chiusa i propri dati identificativi, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; (ii) inserire in una seconda busta chiusa il contenuto della segnalazione; (iii) inserire entrambe le buste in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata al Responsabile Whistleblowing”; (iv) indirizzare la busta all’indirizzo del Responsabile WB in Corso Matteotti 31, 10121, Torino. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Responsabile WB.

In caso di segnalazione anonima, sarà da escludere la busta contenente i dati identificativi e il documento di riconoscimento.

B. Segnalazioni orali

La Società ha previsto la possibilità di effettuare segnalazioni orali tramite incontro diretto con il Responsabile WB, contattabile mediante piattaforma ovvero posta ordinaria cartacea; l’incontro sarà fissato a cura del Responsabile WB entro un termine ragionevole e avverrà in luogo dallo stesso indicato avendo, in ogni caso, cura di preservare la riservatezza del segnalante.

5.2. DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Responsabile Whistleblowing individuato dalla Società nella persona dell’avv. Ludovica Deaglio, componente dell’Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs. 231/2001, e soggetto dotato dei requisiti normativamente previsti per la gestione degli stessi.

Le segnalazioni presentate a soggetti diversi dal Responsabile WB devono essere trasmesse a quest'ultimo entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

5.3. GESTIONE DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Nell'ambito della gestione dei canali di segnalazione interna che potranno essere attivati sia mediante piattaforma informatica, canale consigliato, sia con le diverse modalità sopra descritte, il Responsabile WB:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine dei 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, comunicando al segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

5.4. PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Responsabile WB avvia le attività necessarie a dare seguito alla segnalazione, all'esito delle quali, nel rispetto dei termini di cui al precedente articolo 5.3:

- a) archivia le segnalazioni
 - (i) irrilevanti, in quanto non rientranti nel campo di applicazione di cui alla presente Procedura, inoltrando le stesse, ove necessario e opportuno, ad altre funzioni aziendali
 - (ii) palesemente infondate o di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse
- b) per le segnalazioni che non rientrano nelle ipotesi di cui alla precedente lettera a) e che risultino rilevanti ai sensi del Decreto 231 o del Modello 231, attiva le più opportune iniziative, consistenti nel:
 - (i) informare le funzioni aziendali interessate e gli organi di controllo della Società, formulando raccomandazioni in merito alla gestione della segnalazione;
 - (ii) effettuare le dovute verifiche richiedendo, ove necessario, a soggetti esterni specializzati di effettuare ulteriori approfondimenti utili ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati in funzione della rilevanza e della tipologia della segnalazione;

- (iii) valutare se sussistono gli elementi per sanzionare comportamenti illeciti o irregolari del personale della Società o di terzi e trasmettere le relative risultanze ai responsabili delle aree/processi interessati affinché esperiscano le attività necessarie e adottino i dovuti provvedimenti.

L'attività di trasmissione e comunicazione delle segnalazioni da parte del Responsabile WB dovrà eseguirsi con modalità idonee a preservare il principio di riservatezza del segnalante e delle altre persone coinvolte a diverso titolo nella segnalazione, come riportato nell'articolo 8 della Procedura.

6. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità 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.

È dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni inerenti la segnalazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti destinatari delle segnalazioni tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Ferma la previsione di cui ai precedenti commi, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua

richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

7. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le misure di protezione di cui al Capo III del Decreto 24 si applicano:

- a) alla persona segnalante;
- b) ai facilitatori;
- c) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- e) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

8. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Le misure di protezione previste dal Decreto 24 si applicano ai destinatari della presente Procedura se:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto 24;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto 24 così come esplicitato nella Procedura.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati oggetto della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

9. DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di atti ritorsivi vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone segnalanti,

si

presume che gli stessi siano conseguenza della segnalazione, divulgazione o denuncia, sicché l'onere di provare che tali atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, divulgazione o denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto 24, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla nozione di ritorsione di cui all'art. 2, comma 1, lettera m) del Decreto 24, costituiscono atti ritorsivi vietati:

- 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.

10. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ

È esclusa ogni responsabilità di natura penale, civile o amministrativa nei confronti della persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del Decreto 24, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la

reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando al momento della rivelazione o diffusione vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e la segnalazione è stata effettuata ai sensi del Decreto 24 e della presente Procedura.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, 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 che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali sono trattati nel rispetto della normativa di settore applicabile e aggiornata in materia di tutela dei dati personali e, in particolare, nel rispetto dei principi fondamentali previsti dal GDPR. La tutela dei dati personali è assicurata al segnalante, al segnalato e alle altre eventuali persone menzionate o coinvolte nella segnalazione, in quanto soggetti "interessati" dal trattamento dei dati. La Società è autonomo titolare del trattamento e individua formalmente i soggetti autorizzati al trattamento, che vengono previamente istruiti e ricevono adeguata e specifica formazione. La Società, in veste di titolare del trattamento, si avvale di soggetti terzi che trattano dati personali per suo conto in qualità di responsabili del trattamento. A tal fine la Società provvede al censimento di tutti i soggetti qualificabili come responsabili e alla contrattualizzazione dei rapporti con tali soggetti, in conformità all'art. 28 del GDPR. L'informativa sul trattamento dei dati personali è a disposizione dei soggetti interessati sul sito web della Società. I soggetti interessati, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, non possono esercitare i diritti che normalmente il GDPR riconosce (es. il diritto di accesso, il diritto di rettifica, di cancellazione, etc.).

12. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile Whistleblowing assicura la tracciabilità dei dati e delle informazioni ricevute, provvedendo alla conservazione e archiviazione della relativa documentazione cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di gestione delle segnalazioni.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati in formato digitale, tramite la piattaforma.

Laddove la segnalazione dovesse avvenire tramite incontro di persona, il verbale dell'incontro e/o altra documentazione a sostegno della segnalazione vengono caricati dal ricevente sulla piattaforma ovvero archiviati e conservati in altra modalità ritenuta idonea.

IMP.ELECTRIC S.R.L.
Procedura Whistleblowing
ex D.Lgs. 24/2023

Tutta la documentazione sarà conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di chiusura delle attività.

13. VIOLAZIONI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Le violazioni della Procedura costituiscono condotta sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

14. ENTRATA IN VIGORE E DIFFUSIONE

La presente Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società ed entra in vigore a far data della sottoscrizione della medesima.

La Procedura così approvata è pubblicata sul sito internet della Società ed è oggetto di comunicazione e diffusione, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori e i soggetti terzi.

A tal fine, devono essere effettuate adeguate sessioni formative e informative nei confronti del personale. Analoga informativa e pubblicità della Procedura, anche secondo modalità differenziate, dev'essere effettuata nei confronti dei collaboratori e degli altri soggetti terzi (fornitori, consulenti e partner contrattuali), per i quali dovrà essere introdotta un'apposita clausola di previsione e disciplina nei rispettivi contratti intercorrenti con la Società.