
D. Lgs. 231/01

**PROCEDURA DI SEGNALAZIONE
ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
(*"Whistleblowing"*)**

Sommario

1	Definizioni	3
2	Finalità	4
3	Ambito di applicazione	5
4	Responsabilità e diffusione	Errore. Il segnalibro non è definito.
5	Principi di riferimento	5
6	Soggetti coinvolti	9
7	Oggetto della segnalazione	10
8	Procedura di gestione delle segnalazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.1.	Segnalazione	10
8.2.	Esame e valutazione delle segnalazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.3.	Tutele del segnalante e del segnalato	15
8.3.I.	Tutele del segnalante	16
8.3.II.	Tutele del segnalato	17
9	Informativa privacy	17

Storico delle revisioni

Rev.	Data	Motivazione

Redatto	Validato	Approvato
02/11/2023	28/11/2023	01/12/2023
	 electron italia s.r.l.	 electron italia s.r.l.

1. Definizioni

AU: Amministratore Unico

Codice Etico: adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

G.D.P.R.: Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

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.

Destinatari del Codice Etico: soci, componenti Organi Sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Electron Italia S.r.l. o con Electron Italia S.r.l. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, clienti).

Destinatari del Modello: componenti Organi Sociali, la società di revisione, i dipendenti nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Electron Italia S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).

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.

O.d.V.: 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.

Piattaforma: strumento informatico per la gestione delle segnalazioni

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione riservata: quando l'identità del segnalante non è esplicitata, ma è tuttavia possibile risalire alla stessa in specifiche e determinate ipotesi di seguito indicate.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Società: Electron Italia S.r.l.

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunti

rilevi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Soggetti Terzi: controparti contrattuali di Electron Italia S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti.....) con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle attività a rischio.

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

2. Finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- A. Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- B. Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione
- C. Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

3. Normativa di Riferimento

Normativa Cogente

- Codice Civile
- Codice Penale
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- L. 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- L. n. 179/2017 recante “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”;
- Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Decreto Legislativo n.34 del 10 marzo 2023 “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.
- ISO 37301: 2021 “Compliance Management Systems”;
- ISO 37002: 2021 “Whistleblowing Management Systems”

Normativa Interna

- Manuale/CMS della Società (di seguito, in breve, anche “Modello 231);
- Codice Etico;
- Documenti organizzativi (es. deleghe interne, procure, etc.) vigenti

4. Ambito di applicazione

La presente normativa è stata esaminata dall’Alta Direzione e dall’Organismo di Vigilanza ed approvata dall’Alta Direzione. La procedura si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- Soci;
- Amministratore Unico;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Componenti dell’OdV;
- Dipendenti
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per Electron Italia S.r.l. e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per Electron Italia S.r.l. (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici);
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto,
- Ogni altro soggetto ricompreso all’interno dell’articolo 4 della Direttiva UE 2019/1937

La presente procedura stabilisce, documenta, attua, mantiene e riesamina in modo continuo il sistema di gestione delle segnalazioni presente in azienda in conformità con lo Standard ISO 37002:2021. In particolare, l’azienda, per il tramite dell’Amministratore Unico, si preoccupa di:

- Attribuire le responsabilità e curare il controllo del processo;
- Adottare misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire il rispetto dei principi di riservatezza previsti dalla normativa
- Verificare periodicamente la presente procedura in ottica di miglioramento continuo
- Assicurare continuamente l’adeguamento alle prescrizioni normative vigenti

5. Contesto di applicazione della procedura ed analisi del rischio associato

Stante la necessità di garantire il rispetto della compliance aziendale attraverso l’applicazione del Modello ex Dlgs 231/01, l’azienda, per la corretta applicazione della procedura, ha definito le possibili relazioni con portatori di interessi per un sistema di gestione della compliance aziendale e ne ha individuato i requisiti, sia obbligatori che volontari. Il flusso di segnalazioni che possono interessare l’azienda può partire da una delle Parti Interessate sotto descritte. Per ciascuna di esse è stata specificata sia l’esigenza/aspettativa di ciascuna P.I. come anche gli effetti che le aspettative della P.I. hanno sull’azienda presa nella sua unicità.

PARTE INTERESSATA	ESIGENZA	EFFETTI SULL’ORGANIZZAZIONE
CLIENTI	<ul style="list-style-type: none">• OTTENERE UN SERVIZIO RISPETTOSO DEI REQUISITI PREVISTI DAL CONTRATTO E DALLE NORMATIVE IMPOSTE	<ul style="list-style-type: none">• GLI ENTI PREPOSTI ALLA SORVEGLIANZA POSSONO SOSPENDERE L’EROGAZIONE DEI SERVIZI OFFERTI SE NON COERENTI RISPETTO AI REQUISITI COGENTI E TECNICI

FORNITORI, APPALTATORI, SUBAPPALTATORI	<ul style="list-style-type: none"> CONTINUITA' DELL'ATTIVITA' ECONOMICA ED IMPRENDITORIALE DELL'ORGANIZZAZIONE CONTINUITA' DELLA REMUNERAZIONE RISPETTO DELLE TEMPISTICHE CONCORDATE 	<ul style="list-style-type: none"> EVENTUALI FORNITURE NON CONFORMI EROGATE DA PARTE DEI FORNITORI INFLUENZANO LE PRESTAZIONI DELL'AZIENDA LA MANCANZA DI PUNTUALITA' E DI RISPETTO DELLE TEMPISTICHE DA PARTE DELL'AZIENDA MINA LA FIDUCIA DEL FORNITORE E POTREBBE PORTARE AD INTERRUZIONE DELLA FORNITURA. CONSEGUENTEMENTE L'ORGANIZZAZIONE, POTREBBE RIVOLGERSI A FORNITORI MENO QUALIFICATI RISPETTO AI PROPRI STANDARD PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLA FORNITURA
FINANZIATORI	<ul style="list-style-type: none"> FORNITURA DI DOCUMENTAZIONE VERITIERA E CORRETTA E RISPETTO DELLE OBBLIGAZIONI CONTRATTUALI 	<ul style="list-style-type: none"> IMMOBILIZZAZIONI DI BENI ED ATTREZZATURE A SOSTEGNO DELLE CONCESSIONI CREDITIZIE
INVESTITORI	<ul style="list-style-type: none"> OTTENERE UN PREMIO PER IL RISCHIO CONNESSO ALL'INVESTIMENTO 	<ul style="list-style-type: none"> CONTRAZIONE DELLE ATTIVITA' DI INVESTIMENTO
LAVORATORI	<ul style="list-style-type: none"> PAGAMENTO DEI CORRISPETTIVI E DEGLI ONERI SOCIALI ED ASSISTENZIALI; CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO; ASSENZA DI CONDIZIONI DISCRIMINATORIE; ASSENZA DI CONDIZIONAMENTI PSICOLOGICHE; CLIMA AZIENDALE IDONEO ALLA MANSIONE 	<ul style="list-style-type: none"> ALTERAZIONE DELLA CAPACITA' DELL'ORGANIZZAZIONE DI FORNIRE UN ADEGUATO SERVIZIO
ORGANISMI DI CONTROLLO	<ul style="list-style-type: none"> RISPONDENZA ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 	<ul style="list-style-type: none"> CREAZIONE DI UNA CULTURA ETICA
P.A., ASL, VVF, DTL, AMM.FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> RISPETTO DELLE OBBLIGAZIONI PREVISTE DALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 	<ul style="list-style-type: none"> IL MANCATO RISPETTO DELLE COGENZE NORMATIVE COMPORTA SANZIONI AMMINISTRATIVE FINANCHE IL BLOCCO DELLE ATTIVITA' AZIENDALI

All'analisi delle parti interessate è stata associata anche una attività di analisi del rischio utile a mappare le aree dove il rischio di “segnalazioni” si ritiene maggiore. Il Rischio, determinato come prodotto tra probabilità ed importanza dell'impatto è stato valutato secondo la scala di valori che segue:

- Scala di valore e frequenza della probabilità:
 - 0= nessuna probabilità; 1= improbabile; 2= poco probabile; 3= probabile; 4= molto probabile; 5= altamente probabile
- Scala di valori e importanza dell'impatto:
 - 0= nessun impatto; 1=marginale; 2= minore; 3= soglia; 4= serio; 5= superiore.

Il livello del rischio è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0= nessun rischio; 25= rischio estremo). Il rischio di segnalazione è considerato basso se dal calcolo complessivo delle medie aritmetiche riferite alla probabilità del verificarsi e all'impatto se ne ricava un valore complessivo da 0 a 9. Il rischio è considerato medio quando dalla valutazione complessiva emerge un valore

complessivo tra 10 e 16. il rischio è considerato alto quando il valore complessivo supera invece 16.

Di seguito si riporta l'analisi del rischio

Area Rischio	Processo Decisionale	Descrizione Rischio	P	M	R
RISORSE UMANE	Reclutamento Personale	inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione	2	1	3
RISORSE UMANE	Conferimento di incarichi di coordinamento	Previsione di requisiti attitudinali e professionali "personalizzati"	2	4	8
RISORSE UMANE	Conferimento di incarichi dirigenziali (area amministrativa, tecnica e professionale)	Previsione di requisiti attitudinali e professionali "personalizzati"	2	4	8
RISORSE UMANE	Conferimento di incarichi di direzione di posizione organizzativa	Previsione di requisiti attitudinali e professionali "personalizzati"	2	4	8
RISORSE UMANE	Contratti d'opera intellettuale	scelta del professionista sulla fiducia;	2	4	8
RISORSE UMANE	Premialità	Distribuzioni premi di risultato in maniera acritica	2	5	10
RISORSE UMANE	Promozione del personale e benefit economico	Promozioni effettuate non con criteri meritocratici	2	4	8
ACQUISTI	Individuazione dei singoli bisogni	Sovradimensionamento o sottostima dei bisogni	2	2	4
ACQUISTI	Affidamento di servizi e forniture e lavori	Definizione dei requisiti di accesso e, dei requisiti tecnicoeconomici dei fornitori al fine di favorire un'impresa	3	4	12
ACQUISTI	Valutazione delle offerte	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa finalizzato a favorire un'impresa. Uso non motivato del criterio del minor prezzo.	2	5	10
ACQUISTI	Affidamenti diretti	Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, al fine di favorire un determinato operatore economico, con carenze nella motivazione	2	4	8
AFFARI GENERALI	Predisposizione degli atti di bilancio	Violazione delle norme in materia di predisposizione del bilancio, mediante iscrizione di dati non corretti nel bilancio	2	3	6
AFFARI GENERALI	Emissione fatture, solleciti e messe in mora	Omissione fatturazione di prestazioni eseguite e alterazione di importi e tempistiche dei crediti da recuperare, favorendo soggetti, spostando scadenze o non perseguendo crediti non riscossi.	2	4	8
AFFARI GENERALI	Contabilità fornitori (Archivio fornitori, registrazione fatture) ed emissione ordinativi di pagamento	Abuso nell'inserimento di nuovi fornitori nonché nella definizione/applicazione dei criteri di priorità al fine di favorire taluni creditori/fornitori, p.e. favorire creditori pagando prima della scadenza contrattuale/legale	2	4	8
AFFARI GENERALI	Rappresentanza e difesa dell'ente in giudizio	Conflitto di interesse, imperizia	2	5	10
AFFARI GENERALI	Contratti di sponsorizzazione event	Rischio di conflitto di interesse	2	3	6
AFFARI GENERALI	Affidamenti diretti nell'ambito di progetti o progetti di ricerca e dei contratti di sponsorizzazione	Rischio di affidamento reiterato	2	3	6

AFFARI GENERALI	Contratti di collaborazione con aziende f, associazioni o altri enti	Rischio di conflitto di interesse con il richiedente la collaborazione	3	4	12
AFFARI GENERALI	Procedura di accettazione di proposte di donazione di denaro o beni mobili	Conflitto di interesse con l'interesse istituzionale dell'Azienda, dipendenza contrattuale a seguito dell'accettazione del bene mobile (p.es. contratto di manutenzione, ecc.)	2	4	8

Dall'analisi effettuata emergono gli obiettivi che l'azienda, attraverso l'applicazione di tale procedura intende raggiungere e la modalità di misurazione delle performance sottese al raggiungimento dell'obiettivo:

Tipologia Reato	Fattore di Rischio	Obiettivo	Azione di controllo	Misurazione
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea</p> <p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità'</p> <p>Reati societarie</p>	<p>Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea</p> <p>Corruzione per un atto d'ufficio</p> <p>Corruzione tra privati</p> <p>Istigazione alla corruzione tra privati</p>	<p>l'incoraggiamento della segnalazione di possibili azioni corruttive, mettendo a disposizione di dipendenti soci in affari e stakeholder gli strumenti per segnalare comportamenti non in linea con le relative politiche aziendali e tutelando i segnalatori da eventuali ritorsioni;</p>	<p>Monitoraggio sistemi di comunicazioni interna deputati a ricevere segnalazioni</p> <p>Formazione del Personale</p>	<p>0 segnalazioni interne n.1 attività formativa da erogarsi a favore delle maestranze</p>
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea</p> <p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità'</p> <p>Reati societarie</p>	<p>Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea</p> <p>Corruzione per un atto d'ufficio</p> <p>Corruzione tra privati</p> <p>Istigazione alla corruzione tra privati</p>	<p>Miglioramento e rafforzamento della capacità di controllo Aziendale</p>	<p>Flussi informativi verso OdV da parte dei soggetti interessati</p>	<p>0 NC rilevate dall'OdV circa l'invio dei flussi informativi dai soggetti interessati</p>
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea</p> <p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità'</p> <p>Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita- Autoriciclaggio</p>	<p>Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea</p> <p>Corruzione per un atto d'ufficio</p> <p>Impiego di denari, beni o utilità di provenienza illecita</p> <p>Riciclaggio</p> <p>Autoriciclaggio</p>	<p>Ricostruzione completa delle operazioni finanziarie</p>	<p>Flussi informativi verso OdV da parte dei soggetti interessati</p>	<p>0 segnalazioni riguardanti operazioni di incasso o pagamento interrotte a seguito di indicazioni pervenute da organismi operanti nell'anticiclaggio o lotta al terrorismo</p>
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea</p> <p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità'</p> <p>Reati societarie</p>	<p>Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea</p> <p>Corruzione per un atto d'ufficio</p> <p>Corruzione tra privati</p> <p>Istigazione alla corruzione tra privati</p>	<p>Qualificazione dei consulenti preposti a redigere le pratiche volte all'acquisizione e gestione dei progetti finanziati</p>	<p>Acquisizione da parte di OdV dell'elenco delle società esterne coinvolte nella gestione delle pratiche di finanziamento</p>	<p>Verifica della presenza di apposita dichiarazione di conoscenza della normativa Digs 231/01 e di impegno al suo rispetto all'interno del 50% dei contratti stipulati con i consulenti</p>
<p>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea</p> <p>Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità'</p> <p>Reati societarie</p>	<p>Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea</p> <p>Corruzione per un atto d'ufficio</p> <p>Corruzione tra privati</p> <p>Istigazione alla corruzione tra privati</p>	<p>Gestione dei rapporti con la P.A. utile a favorire una corretta politica anticorruzione</p>	<p>Acquisizione da parte di OdV dell'elenco contratti in essere</p>	<p>0 contestazioni da parte della P.A. circa eventuali violazioni di legge inoltrate alla Società</p>

6. Principi di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo,

organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- **CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA** – la presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- **GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI E TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE E DEL SEGNALATO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.
- **PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO DALLE SEGNALAZIONI IN “MALAFEDE”** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.
- **IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.
- **TUTELA DEL SEGNALATO:** i soggetti segnalati sono tutelati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. Fino a prova contraria sono considerati presunti innocenti.
- **TUTELA DELL'INTEGRITÀ DELLE SEGNALAZIONI:** il Sistema di Segnalazione garantisce che nessuna segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

7. Soggetti coinvolti

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- Lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- Membri di organi sociali;
- Soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

8. Competenza & Consapevolezza

Nel rispetto di quanto previsto nella presente procedura, l'azienda mette a conoscenza delle procedure di segnalazioni adottate attraverso:

- Pubblicità informativa presso una sezione dedicata presente sul proprio istituzionale;
- Formazione ed informazione ai soggetti interne all'azienda ed ai consulenti che abitualmente frequentano i luoghi aziendali;

- Infografiche presenti su cartellonistica posizionata all'interno della Sede Aziendale e nei cantieri temporanei

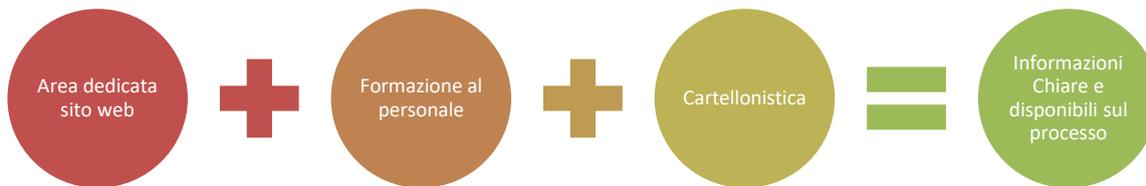


Figura 1: Meccanismi per la creazione della competenza e della consapevolezza

9. Procedure operative

a. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalla Legge 146/06 ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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

- Violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- Presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 della Società, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della società;
- Violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure aziendali;
- Comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle pubbliche amministrazioni

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

b. Procedure Operative

L'azienda mette a disposizione due canali di segnalazione: interno ed esterno. In via generale il processo di segnalazione adottato segue il seguente flusso di processo

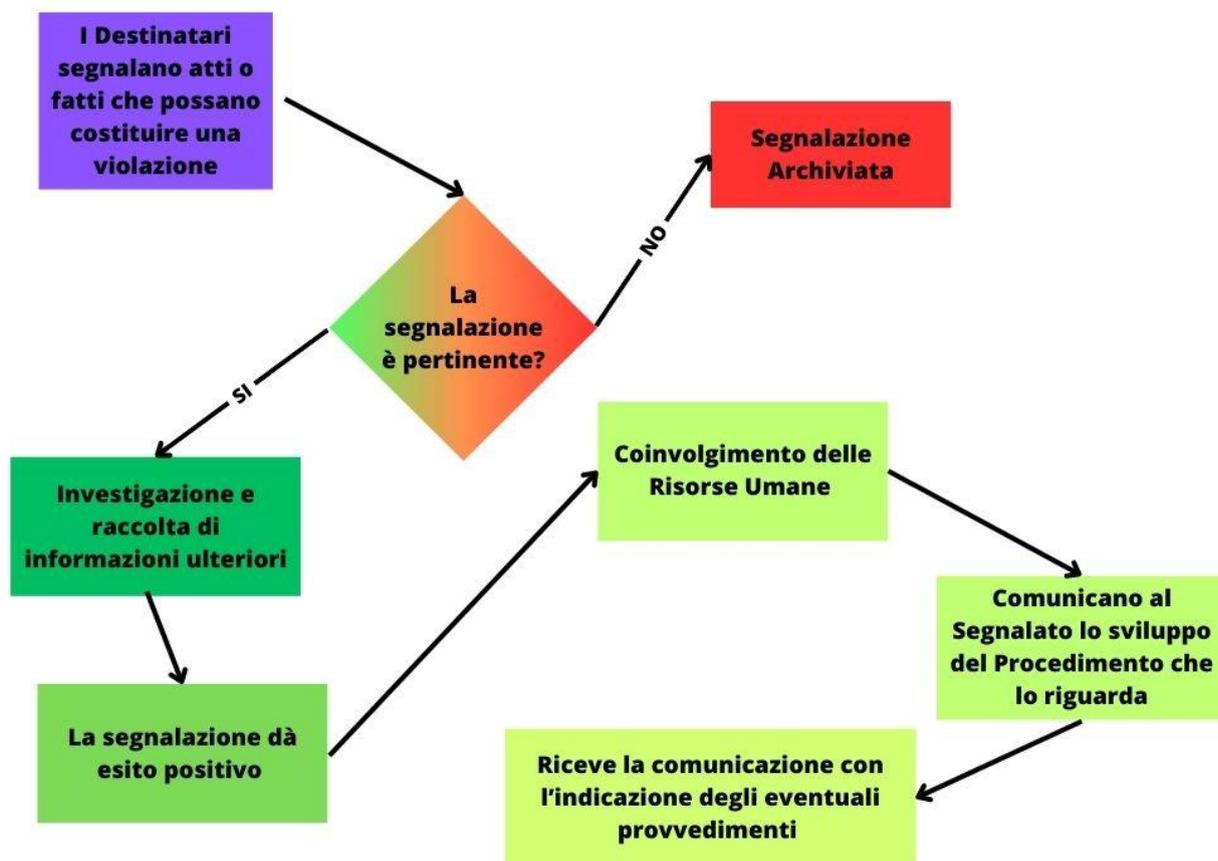


Figura 2: Flussogramma di gestione delle segnalazioni

c. Raccordo con altre procedure di segnalazioni

Dal punto di vista operativo, destinatario delle segnalazioni rilevanti ai fini del Modello di Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01 è affidata all'Organismo di Vigilanza. Per quanto attiene ambiti non gestiti direttamente dall'Organismo di Vigilanza quale organo indipendente di controllo, si rinvia alle procedure contenute nei Sistemi di Gestione redatte in conformità con gli Standard Internazionali a cui l'azienda ha deciso di conformarsi. Le segnalazioni pervenute all'azienda per il tramite della suindicata procedura dovranno comunque essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza nell'ambito della procedura flusso informativo da e verso quest'ultimo.

d. Segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà in autonomia all'esplicitazione di tutte le fasi connesse alla gestione delle segnalazioni interne pervenute.

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente paragrafo 7, ha la possibilità di effettuare una segnalazione nelle seguenti modalità:

- Segnalazione scritta attraverso l’invio di una comunicazione ovvero mediante canale postale tradizionale, ovvero mediante l’apposita cassetta per le segnalazioni ubicata presso la sede della società sita in Roma Via Adriano Olivetti 24. Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste/plichi distinti: una con i dati i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata”.
- Segnalazione in forma orale attraverso
 - Sistemi di messaggistica vocale che utilizza una linea dati assegnata esclusivamente all’Organismo di Vigilanza.
 - In caso di segnalazione su sistemi che consentono la registrazione la segnalazione, previo consenso esplicito del segnalante, viene registrata a cura dell’Organismo di Vigilanza su apposito dispositivo idoneo alla conservazione ed all’ascolto. In caso di trascrizione, il resoconto dettagliato, redatto a cura dell’Organismo di Vigilanza, dovrà essere verificato, rettificato e confermato nel contenuto da parte del Segnalante con apposita sottoscrizione
 - In caso sia necessaria la trascrizione integrale della conversazione, il resoconto dettagliato, redatto a cura dell’Organismo di Vigilanza, dovrà essere verificato, rettificato e confermato nel contenuto da parte del Segnalante con apposita sottoscrizione
 - Incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza presso la sede della società sita in Roma Via Adriano Olivetti 24. L’incontro tra l’Organismo di Vigilanza e il soggetto segnalante dovrà essere fissato inoltrando una richiesta all’indirizzo di posta elettronica adv@electronitalia.it. Ricevuta la richiesta, l’Organismo di Vigilanza fisserà un incontro con il soggetto segnalante entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente flussogramma riepilogativo per le segnalazioni interne

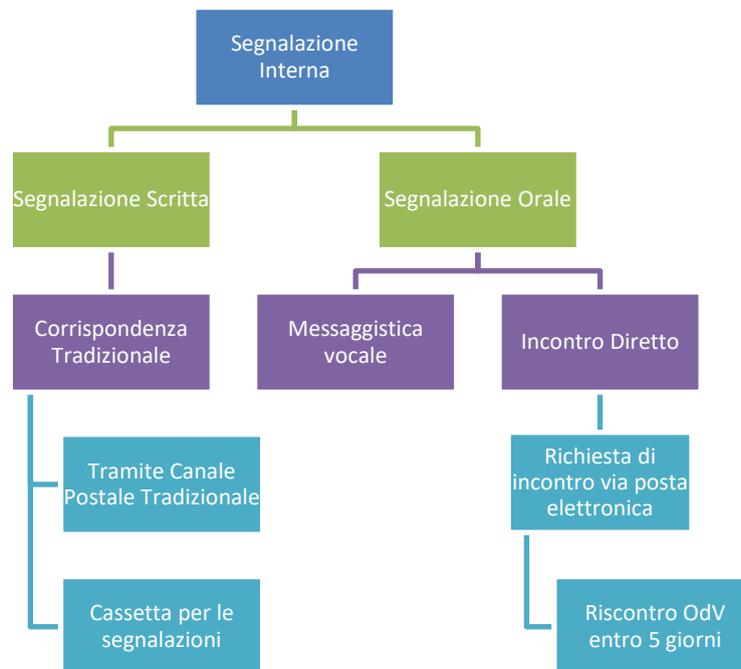


Figura 3: Sistema di segnalazione interna vigente

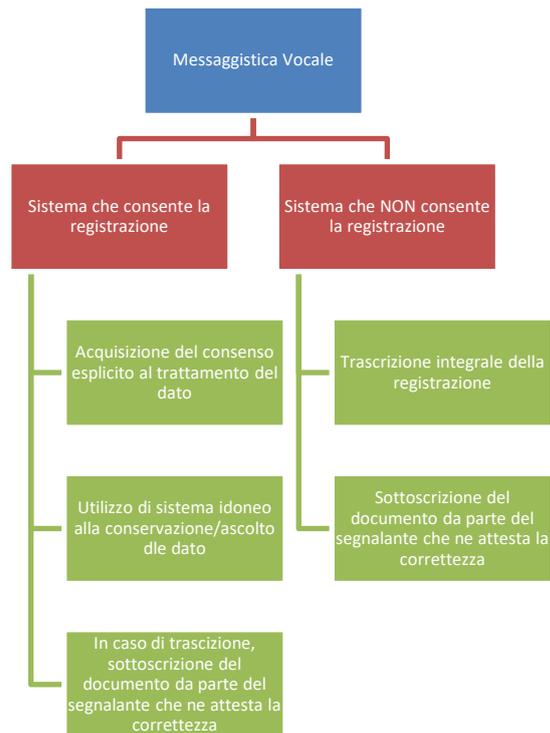


Figura 4: Gestione della segnalazione vocale da parte dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la segnalazione venga presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, il soggetto che abbia ricevuto la segnalazione dovrà far pervenire all'Organismo di Vigilanza copia della segnalazione ricevuta **entro sette (7) giorni dalla ricezione**, dandone notizia al soggetto segnalante. Il soggetto che ha ricevuto la comunicazione dovrà garantire la riservatezza del soggetto segnalante in ossequio alla normativa.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- Rilasciare avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette (7) giorni dalla data di ricezione**
- Avviare interlocuzione con il soggetto segnalante
- Fornire un riscontro certo alla segnalazione **entro tre (3) mesi dalla data di ricezione ovvero entro tre (3) mesi dalla data di ricezione**

Il trattamento dei dati personali acquisiti durante l'espletamento dell'attività segue principi e metodi contenuti nel Regolamento UE 679/2016. Per la gestione delle segnalazioni, l'azienda provvederà ad individuare misure tecniche ed organizzative idonee a garantire la riservatezza dei dati, sulla base di apposite analisi del rischio e di impatto sulla protezione dei dati ai sensi del predetto Regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle sue attività, non potrà divulgare, le identità del segnalante nonché ogni altra informazione da cui si possa evincere, in via diretta o indiretta, la sua identità. L'attività divulgativa potrà essere autorizzata dal segnalante solo previo consenso espresso rilasciato in fase di invio della segnalazione. Fatto salvo quanto sopra descritto, l'Organismo di Vigilanza, qualora debba procedere alla divulgazione dell'identità del segnalante in quanto indispensabile anche per fini di difesa della persona coinvolta, darà a quest'ultimo tempestiva comunicazione scritta delle ragioni sottese alla rilevazione dei dati riservati.

Le segnalazioni saranno conservate per il tempo necessario alla gestione della stessa e comunque non oltre **cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale** della procedura di segnalazione.

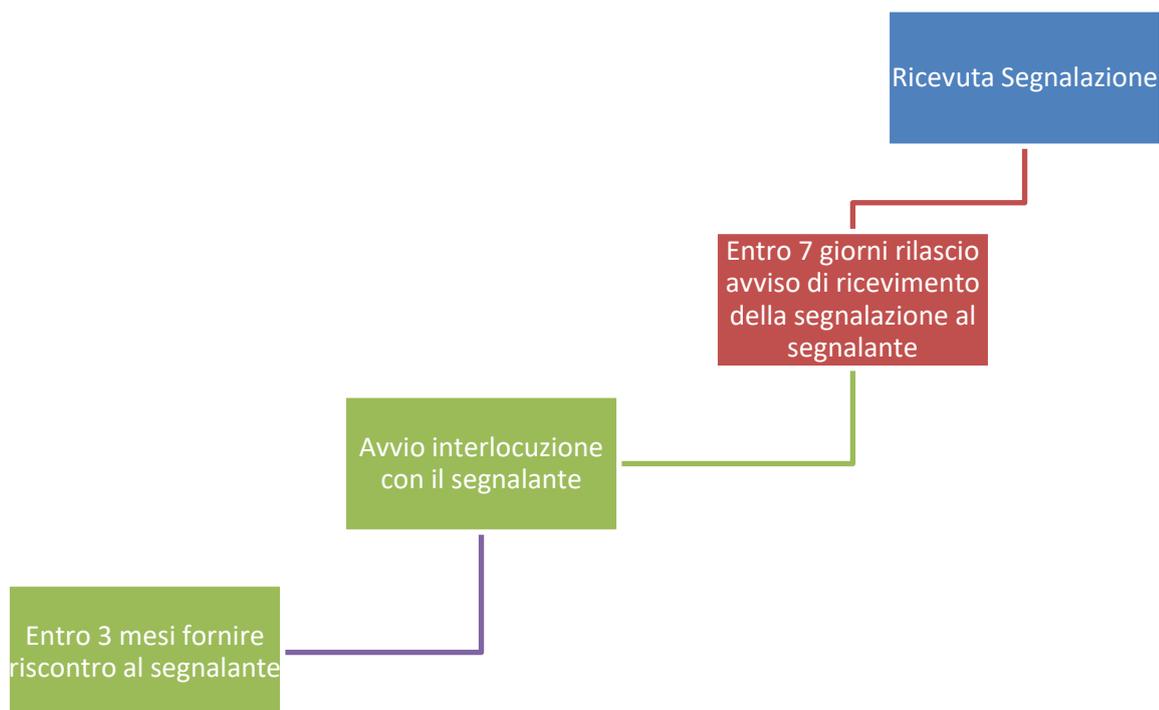


Figura 5: Gestione del canale di segnalazione interna da parte dell'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sebbene la società, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico e gestite, solo qualora siano rappresentative di eventi di particolare gravità e/o adeguatamente circostanziate e qualora abbiano un contenuto sufficientemente dettagliato da renderle verificabili. Le modalità attraverso cui verrà raccolta la segnalazione anonima sono esplicitate al relativo paragrafo.

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

e. Segnalazione esterna

Qualora, al momento della presentazione della segnalazione, il segnalante:

- ritenga che il sistema di segnalazione interna non sia attivo ovvero abbia un funzionamento non conforme a quanto prevista dalla normativa vigente
- abbia già effettuato una segnalazione interna che tuttavia non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi nel ritenere che, una volta effettuata la segnalazione interna, alla stessa non sia dato efficace seguito ovvero dalla segnalazione possano determinarsi rischi di ritorsione, pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

potrà avvalersi della piattaforma esterna per le segnalazioni messa a disposizione dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC).

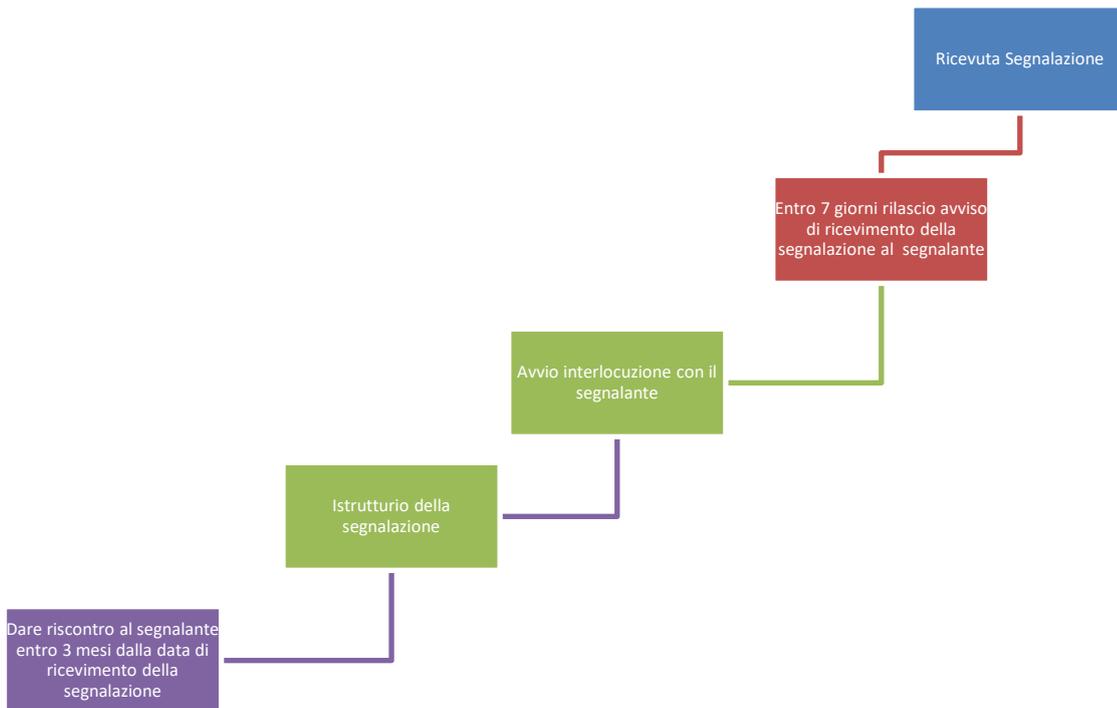


Figura 6: Gestione del canale di Segnalazione Esterna ANAC

f. Sistema di Escalation

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno dei membri dell’Organismo di Vigilanza, La segnalazione, dovrà essere trasmessa, secondo i medesimi schemi sopra descritti al Collegio Sindacale della Società, la quale provvederà alla gestione della segnalazione secondo i metodi ed i tempi da procedura.

10. Tutele del segnalante e del segnalato

Fatto salvo quanto previsto nei paragrafi che segue, i segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in funzione dell’attività segnalata. A titolo di esempio, non esaustivo, si riportano i seguenti casi di ritorsione 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 alla conversione, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine.

Il soggetto che ritiene di aver subito misure discriminatorie per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile segnalazioni inoltrando una apposita segnalazione – avente ad oggetto le ritorsioni subite – mediante il Canale di Segnalazione.

In tali casi è garantito lo svolgimento tempestivo delle relative indagini da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di segnalazione. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori all'Alta Direzione.

L'Alta Direzione, con il supporto della Direzione del Personale, valuta tempestivamente l'opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e per rimediare agli effetti negativi di eventuali accertati atti ritorsivi, vessatori o discriminatori e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore dei suddetti atti. In caso di violazione del divieto di atti ritorsivi, vessatori o discriminatori, è prevista l'instaurazione di un apposito procedimento disciplinare. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, monitora eventuali comportamenti ritorsivi, sleali, vessatori e discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti, attraverso l'analisi e la valutazione complessiva di appositi "Red Flags" (a titolo esemplificativo: cambi di ufficio o di mansione, trasferimenti di sede, richieste di modifica mansioni, lunghe assenze per malattia, contestazioni/provvedimenti disciplinari, richieste di aspettativa non retribuita, valutazioni negative della performance, etc.).

Il Whistleblower non è esonerato dalla responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c. È inoltre oggetto di provvedimenti disciplinari qualsiasi forma di abuso dello strumento della segnalazione, quali ad esempio effettuazione di segnalazioni con finalità opportunistiche e/o allo scopo di danneggiare l'accusato.

g. Tutele 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 ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'OdV a responsabilità.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- La riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.);

Per quanto concerne, in particolare, l'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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura

discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

L'identità del Whistleblower può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia ritenuta dal Responsabile Segnalazioni indispensabile per la difesa del segnalato o per gli altri casi previsti dalla Legge e dalla Direttiva UE n. 2019/1937.

h. Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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 oggetto della presente procedura.

11. Informativa privacy

Electron Italia S.r.l., società con sede in Roma Via Adriano Olivetti 24, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea. Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di Electron Italia S.r.l. (di qui in avanti più semplicemente O.d.V.). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Electron Italia S.r.l., mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Electron Italia S.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica o, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o la sede della Società in Roma Via Adriano Olivetti 24

Modulo Segnalazione all'OdV

Segnalazione della commissione o dei tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "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", ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico di Electron Italia S.r.l..

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Nome:

Cognome:

Funzione:

DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:

DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA)

Nome:

Cognome:

Funzione:

Recapito:

Informativa privacy

Electron Italia S.r.l. società con sede in Roma Via Adriano Olivetti 24, titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi G.D.P.R. rende noto che i Suoi dati personali acquisiti mediante la presente segnalazione saranno trattati esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal D.Lgs. 231/2001, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, prevalentemente in forma cartacea.

Riconosciuta la legittimità anche di segnalazioni "anonime", il conferimento dei suoi dati appare facoltativo ed un suo rifiuto in tal senso non comporterà nessuna conseguenza circa la validità dell'operato dell'Organismo di Vigilanza di Electron Italia S.r.l. (di qui in avanti più semplicemente O.d.V.). Il segnalante resta, in ogni caso, personalmente responsabile dell'eventuale contenuto diffamatorio delle proprie comunicazioni e Electron Italia S.r.l., mediante il proprio O.d.V. si riserva il diritto di non prendere in considerazione le segnalazioni prodotte in evidente "mala fede".

Electron Italia S.r.l. ricorda, inoltre, che i dati da Lei forniti devono essere pertinenti rispetto alle finalità della segnalazione, cosicché l'O.d.V. sarà libero di non dare seguito alle segnalazioni riguardanti condotte o soggetti estranei agli obblighi derivanti dal D.lgs. 231/2001. Salvo l'espletamento di obblighi derivanti dalla legge, i dati personali da Lei forniti non avranno alcun ambito di comunicazione e diffusione.

Ai sensi del G.D.P.R., Lei potrà esercitare i seguenti diritti:

- Ottenere indicazione dell'origine dei Suoi dati nonché delle finalità e modalità del trattamento, della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici, degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati.
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando ne ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto; di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che La riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;

Per l'esercizio dei succitati diritti, Lei potrà rivolgersi direttamente all'O.d.V. Responsabile del trattamento a ciò designato dal Titolare, tramite casella di posta elettronica adv@electronitalia.it o, tramite posta ordinaria presso l'Organismo di Vigilanza c/o la sede della Società in Roma Via Adriano Olivetti 24