

REGOLAMENTO
PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
E LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
(ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179)

(Art. 6 del Dlgs 231/2001)

Sommario

Art. 1 - Oggetto, finalità e ambito di applicazione	1
Art. 2 - Definizioni	3
Art. 3 - Soggetti segnalanti, c.d. whistleblower	3
Art. 4 - Contenuto della segnalazione	3
Art. 5 - Modalità di segnalazione	4
Art. 6 - Gestione delle segnalazioni	5
Art. 7 - Tutela del segnalante	6
Art. 8 – Divieto di discriminazione	6
Art. 9 - Iniziative dell’ODV.....	7
Art. 10 - Archiviazione e conservazione delle segnalazioni.....	7
Art. 11 - Allegati	7

Art. 1 - Oggetto, finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina l’iter di gestione delle segnalazioni e le misure a tutela dei segnalanti adottate da Istituto Geriatrico Milanese S.p.A. in attuazione dell’art. 6, comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 che prevede “obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”, e come specificato dall’art. 6, comma 2-bis, introdotto dall’art. 2 della legge n. 179 del 2017, che richiede inoltre che siano definiti uno o più canali per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite idonei a garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

2. Le disposizioni previste dal presente regolamento si applicano:

- all’ Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
- a tutti gli altri e diversi esponenti aziendali coinvolti a vario titolo nella gestione di una segnalazione
- alle segnalazioni provenienti da tutti i soggetti di cui all’art 5 del Dlgs 231/2001, componenti di organi sociali, dipendenti in posizione apicale e sottoposti.

3. La segnalazione ha l’obiettivo di favorire l’emersione di situazioni di malfunzionamento e degenerazione, eventualmente anche di carattere penalmente rilevante, portando all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza eventuali irregolarità o il verificarsi di episodi aventi tali caratteristiche di cui il dipendente sia venuto a conoscenza; con ciò favorendo il processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Istituto Geriatrico Milanese S.p.A. ai fini della responsabilità penale di impresa.

4. Il regolamento intende inoltre rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L’obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

1.1. Perimetro oggettivo della segnalazione

La normativa prevede l’obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

- di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (di seguito anche «Decreto»);
- violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente; di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Pertanto, in detto contesto, il campo di applicazione oggettivo del «whistleblowing» deve ritenersi limitato alle violazioni delle norme di interesse rientranti nel perimetro delle fattispecie delittuose previste dal Decreto, nonché alle violazioni dei corrispondenti presidi di natura organizzativa posti in essere dalla Società, non estendendosi alla generalità delle norme cui la medesima è tenuta a conformarsi.

In merito alla concreta delimitazione del perimetro oggettivo della normativa sensibile per il «whistleblowing», la Società non ritiene possibile effettuare a priori una ricognizione di tutti i comportamenti che possano essere oggetto di segnalazione; pertanto si limita ad indicare alcuni tra gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, fermo restando, in ogni caso, la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata.

A titolo meramente esemplificativo e certamente non esaustivo, quindi, possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

1.2 Perimetro soggettivo della segnalazione

Conformemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001 (*omissis* "a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a").

Di conseguenza, rientrano nella suddetta definizione:

- i membri dell'Organo di Amministrazione (Amministratore Unico ovvero nel caso di Consiglio di Amministrazione: Presidente, Consiglieri, Amministratore Delegato);
- i membri del Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale;
- il Direttore Sanitario e/o il Direttore di Struttura;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i dipendenti, i collaboratori esterni a contratto e i soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali i medici e gli altri collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale, nonché le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei trattamenti sanitari, servizi e attività da parte della Società.

L'Organo di Amministrazione (attualmente l'Amministratore Unico), su proposta del Direttore Generale e del Direttore Sanitario, dispone l'eventuale integrazione del perimetro dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni.

Ogniqualvolta un nuovo soggetto rientri nel suddetto perimetro, le Direzioni provvedono a trasmettere al soggetto stesso il presente Regolamento.

1.3 Modalità e destinatari della segnalazione

La Società ha ritenuto opportuno e conforme, coerentemente con le previsioni normative e con i contenuti del proprio Modello Organizzativo e Operativo, individuare nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- prevedere nell'ambito della propria relazione annuale all'Amministratore Unico, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) "**whistleblower**", soggetto che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- b) "**segnalazione**", la comunicazione da parte del "**whistleblower**" degli illeciti e delle irregolarità che si verificano internamente alla gestione societaria;
- c) "**misure discriminatorie**", azioni che comportino condizioni di lavoro peggiorative nei confronti del soggetto passivo per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Tra queste sono ricomprese, a titolo esemplificativo, le sanzioni disciplinari non adeguatamente giustificate, le vessazioni sul luogo di lavoro, demansionamenti non motivati e non previsti dai contratti collettivi, minacce ed ogni altra forma di ritorsione;
- d) "**condotte illecite e/o irregolari**": condotte che rilevano un malfunzionamento nello svolgimento delle attività della società, posto in essere dai dipendenti o dai collaboratori della società, oppure dai soggetti apicali della stessa.

Art. 3 – Soggetti segnalanti – c.d. Whistleblower

1. I soggetti che possono segnalare illeciti sono tutti i dipendenti e collaboratori, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente, con l'Istituto Geriatrico Milanese S.p.A. sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato.

2. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità.

3. In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Art. 4 - Contenuto della segnalazione

Ai sensi del Modello 231 dell'Istituto Geriatrico Milanese S.p.A., è richiesto a tutti i destinatari, interni ed esterni, di segnalare le seguenti circostanze:

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

- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione;
- è comunque indispensabile che i fatti siano di diretta conoscenza del segnalante e non siano stati riferiti da altri soggetti.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Con riferimento al rapporto di lavoro, la segnalazione non è sostitutiva delle iniziative previste e disciplinate dalla procedura giuslavoristica e non può comunque riguardare rimostranze di carattere personale o rivendicazioni che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro col superiore gerarchico o colleghi. Per tali questioni è necessario rivolgersi agli Uffici aziendali preposti.

Art. 5 - Modalità di segnalazione

1. Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza possa procedere alle verifiche e agli accertamenti necessari al riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

2. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a. **(obbligatorio)** identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/posizione/funzione all'interno di Istituto Geriatrico Milanese S.p.A.;
- b. **(obbligatorio)** chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con l'indicazione del soggetto agente e della relativa qualifica/posizione/funzione all'interno di Istituto Geriatrico Milanese S.p.A. o di altra società, se conosciuto, avendo cura, nella parte relativa alla rappresentazione del fatto di evitare qualunque informazione che consenta di risalire alla identità del segnalante;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- f. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- g. **(obbligatorio)** sottoscrizione.

3. E' preferibile l'utilizzazione del modulo di segnalazione allegato al presente Regolamento, reperibile sulla bacheca aziendale e sul sito web aziendale, ove è possibile trovare anche le istruzioni per la compilazione e la successiva trasmissione.

4. La segnalazione non verrà utilmente presa in carico laddove priva di talune delle indicazioni obbligatorie sopra richieste.

5. E' opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire lo svolgimento delle verifiche in tempi brevi e portare ad un intervento tempestivo.

6. Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Saranno, pertanto, oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'OdV. La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

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

- di tipo informatico: mediante l'email: ***wb.igm-care@pec.it***;
- di tipo tradizionale: per posta indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Istituto Geriatrico Milanese S.p.A., Via Paravia 63 - 20148 - Milano; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura ***"riservata personale" al Presidente dell'Organismo di Vigilanza***;

- mediante dichiarazione verbale rilasciata direttamente al soggetto competente, che redigerà processo verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere.

Art. 5.1 Procedure di segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza - verificata la completezza della stessa rispetto a quanto indicato nel par. 1.6 del presente Regolamento - comunica al segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'avvio del procedimento di esame. Nel caso di infondatezza, l'Organismo di Vigilanza comunica (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione) l'esito motivato e la conclusione del procedimento al segnalante.

Nel caso l'infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, l'Organismo di Vigilanza comunica contestualmente l'avvio del relativo provvedimento disciplinare.

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza opera la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità della stessa e procede come di seguito indicato, anche nell'informare il segnalante (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione). In tale fase di valutazione, l'Organismo di Vigilanza, nel rigoroso rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, può effettuare, anche per il tramite di altre funzioni od organi di controllo, ogni attività ritenuta opportuna all'approfondimento dei fatti che hanno portato alla violazione.

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Direttore Generale affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza. In qualunque fase del procedimento - e senza attendere l'esito della valutazione - l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali, che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario. La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione al fine di prevenire che il perdurare delle violazioni produca ulteriori aggravamenti per la Società.

Art. 6 - Gestione delle segnalazioni

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:

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

2. L'Organismo di Vigilanza procederà alla verbalizzazione, contenente:

- ✓ l'analisi delle circostanze del caso
- ✓ gli eventuali approfondimenti effettuati
- ✓ gli esiti dell'istruttoria (proposta di archiviazione, proposta di avvio dell'iter disciplinare, etc.)

La valutazione dovrà concludersi possibilmente entro il termine di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

3. Il verbale - tranne il caso in cui la segnalazione appaia ad esito dell'istruttoria manifestamente infondata e quindi si disponga per l'archiviazione - è inoltrato, con omissione del nominativo del segnalante, per quanto di competenza:

- al competente ufficio nel caso di procedimento da avviare nei confronti di personale dipendente dell'Azienda;
- direttamente all'Organo Amministrativo, nel caso in cui la violazione sia ascrivibile al Direttore Generale;
- direttamente all'Organo amministrativo ed al Collegio Sindacale, nel caso in cui il comportamento sia ascrivibile ad uno o più componenti dell'Organo amministrativo ovvero ad uno o più componenti del Collegio Sindacale;

- al Direttore Generale nel caso in cui la violazione sia ascrivibile ad un fornitore o soggetto titolare di incarico professionale.

L'Organismo di Vigilanza dà inoltre notizia dell'esito dell'istruttoria al segnalante e dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

4. La comunicazione avverrà, in ogni caso, in modo tale da garantire la più assoluta riservatezza sull'identità del soggetto in questione rispetto ai colleghi e dirigenti.

5. Le segnalazioni intenzionalmente non veritiere e/o effettuate in mala fede al solo scopo o che comunque risultino vessatorie nei confronti di altri dipendenti verranno archiviate e l'Organismo di Vigilanza invierà tutta la documentazione istruttoria all'ufficio del personale per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza.

Art. 7 - Tutela del segnalante

1. L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura sopra descritta, pertanto essa non può in nessun caso essere rivelata senza il suo consenso, che deve essere acquisito in forma scritta.

2. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, così come sopra previsto, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio e di responsabilità civile verso l'Azienda e verso il dipendente o collaboratore la cui identità venga illecitamente divulgata.

L'anonimato del «whistleblower» è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (ipotesi che può verificarsi nei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, mentre la contestazione disciplinare viene mossa sulla base di altri fatti da soli sufficienti a giustificare l'apertura del procedimento disciplinare). L'identità del segnalante può, invece, essere rivelata all'Organo di Amministrazione (Amministratore Unico), al Direttore Generale o il Direttore Sanitario nonché allo stesso segnalato, quando vi sia il consenso del segnalante, ovvero quando la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato. La violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

3. I dipendenti che riferiscano all'Organismo di Vigilanza o al proprio superiore gerarchico di condotte illecite e/o irregolari conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

4. Non è dovuta alcuna tutela nei seguenti casi:

- a. nel caso in cui il segnalante incorra, con la propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o civile per la responsabilità di cui all'art. 2043 c.c. in tali casi, le condizioni di tutela del segnalante cessano solo in presenza di richieste della magistratura;
- b. nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

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

Art. 8 – Divieto di discriminazione

1. Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia presentata.

2. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver presentato una segnalazione d'illecito comunica notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala la discriminazione agli enti preposti.

3. Egli informa dell'evento il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore, il quale deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti atti a ripristinare la situazione *quo ante* e per rimediare agli effetti negativi della discriminazione posta in essere, oltre agli estremi per dare avvio ad un eventuale procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Art. 9 - Iniziative dell'Organismo di Vigilanza

1. L'Organismo di Vigilanza intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto del *whistleblowing* sia mediante la divulgazione del presente Regolamento attraverso la pubblicazione sulla bacheca aziendale e sul sito web aziendale, sia mediante iniziative di formazione ed informazione.

Art. 10 - Archiviazione e conservazione delle segnalazioni

1. La segnalazione e tutti i dati relativi ai procedimenti avviati a seguito della stessa verranno conservati in archivio dedicato, in modalità cartacea e/o su supporto informatico, accessibile in via esclusiva dai membri dell'Organismo di Vigilanza.

2. L'accesso all'archivio informatico sarà protetto attraverso l'uso di password dedicate, modificate a cadenza periodica.

3. L'accesso all'archivio cartaceo sarà protetto da un armadio chiuso la cui chiave è disponibile solo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

4. È tutelato ai sensi della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.

Art. 11 - Allegati

1. Forma parte integrante del presente Regolamento anche l'allegato modulo per la segnalazione di illeciti.

2.

Art. 12 Sistema sanzionatorio

Essendo il presente Regolamento parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, la violazione delle sue disposizioni sarà passibile dell'applicazione delle sanzioni previste dal Modello di Organizzazione e di Gestione (ex D.Lgs. n. 231/2001) adottato da IGM s.p.a..