

DG

Whistleblowing

Release 1

Whistleblowing Policy

Tipo:	Politica	Codice:	WB-DG-POL-001
Classe:	Pubblico	Revisione:	00
Stato:	Rilasciato		
Redatto da:	Aliprandi Roberto	Data:	10/10/2023
Riesaminato da:	Bossina Ermete	Data:	21/11/2023
Approvato da:	Direzione Generale	Data:	27/11/2023

Revisioni del documento

<i>Revisione</i>	<i>Autore revisione</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
1.00	Aliprandi Roberto	11/2023	Prima emissione

SOMMARIO

1	PREMESSA	4
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3	DESTINATARI	4
4	RIFERIMENTI.....	5
5	DEFINIZIONI.....	5
6	RESPONSABILITA'	6
7	PORTALE WHISTLEBLOWING.....	7
8	Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni	7
8.1	Modalità di trasmissione.....	7
8.2	Verifica preliminare della segnalazione	8
8.3	Indagine.....	8
8.4	Esito dell'indagine	9
8.5	Follow-up	9
9	Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni	9
9.1	Protezione del Segnalante	9
9.2	Diritti del Segnalato.....	10
10	Reporting periodico.....	10
11	Protezione dei dati e archiviazione dei documenti.....	10
12	Approvazione e aggiornamento della Policy.....	11

1 PREMESSA

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha racchiuso in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (whistleblowing).

Garantendo una piena tutela del Segnalante e rafforzando legalità e trasparenza all'interno degli Enti, tale norma mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti. In particolare, il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo garantiscano, al proprio interno, un sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi, nonché un regime di protezione del Segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive da parte del datore di lavoro.

Oltre alle segnalazioni c.d. "interne", viene stabilita, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. "esterne") in determinati casi (ad esempio quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo oppure quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, correrebbe il rischio di possibili ritorsioni).

In ottica di conformità alla normativa e a tutela della protezione dei dati personali (in particolare, D. Lgs. 196/2003 e Regolamento (UE) 2016/679), Present S.p.A. (di seguito anche "la Società") adotta la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di atti illeciti, ovvero in contrasto con le regole etiche aziendali, con le normative nazionali o dell'Unione europea.

La Società mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tale tutela è estesa anche ai c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al Segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento (di seguito "Policy") è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico di Gruppo, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società o delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee, condotte o comportamenti discriminatori;
- garantire un ambiente di lavoro in cui il personale interno ed esterno possa serenamente segnalare le violazioni riscontrate all'interno della Società.

La presente Policy si applica a Present S.p.A. e a tutte le Società del Gruppo controllate.

3 DESTINATARI

Destinatari della presente Policy sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- 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;
- tutto il personale dipendente, i lavoratori e le lavoratrici autonome e i collaboratori e le collaboratrici interne della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

- i lavoratori e le lavoratrici o i collaboratori e le collaboratrici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società;
- i volontari e le volontarie e i/le tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del Segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

4 RIFERIMENTI

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Modello 231”);
- Codice Etico di Gruppo (di seguito anche “Codice Etico”);
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- Policy e procedure aziendali;
- Modello Organizzativo Privacy (Regolamento UE 679/2016).

5 DEFINIZIONI

Violazione: l’istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico concepito per tutelare i lavoratori e le lavoratrici, che permette loro di segnalare illeciti riscontrati all’interno dell’ambito lavorativo ai soggetti incaricati all’interno della Società. Per questo motivo, al fine di una migliore applicazione dello strumento, il legislatore non ha predisposto con la legge n. 179/2017 una tassativa lista di irregolarità alle quali attenersi, ma si è limitato ad indicare in modo generico e non mandatorio una serie di situazioni tipiche; in riferimento a quest’ultime possiamo per esempio citare a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violazione del Codice di comportamento ed Etica aziendale o di altre disposizioni interne alla Società;
- violazione di leggi e regolamenti;
- atti di corruzione o concussione;
- frodi;
- false comunicazioni;
- violazione dei diritti umani;
- danni alla Società o arrecati da essa;
- violazione delle norme ambientali o di sicurezza del lavoro; etc.

Inoltre, possono essere segnalati i comportamenti, tenuti in ambito lavorativo, che:

- costituiscono molestie e/o discriminazioni nei confronti del personale della Società o nei confronti di terzi;
- violano le norme sulla protezione dei dati personali, diritti e protezione delle persone.

Segnalante: si intende la persona fisica (interna o esterna alla Società) che segnala, ovvero denuncia violazioni di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo. Da questo momento la persona che effettua la segnalazione è definita “Segnalante”, senza che ciò implichi differenziazione di genere.

Segnalazione: si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili violazioni trasmessa da un Segnalante alle Funzioni deputate per la relativa ricezione, tramite il Portale Whistleblowing messo a disposizione dalla Società.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione del reparto aziendale al quale si riferisce la segnalazione;
- i nominativi e il ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione, nonché i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- il luogo (Sede) e la Società del Gruppo Present ai quali si riferisce la segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza. Nel corso della descrizione è raccomandato specificare anche l'ambito / oggetto della violazione (es. Codice Etico, Modello 231, policy, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati anche mediante l'inserimento di file allegati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del Segnalante (nome e dati di contatto) qualora si desideri procedere con una segnalazione in forma esplicita.

Segnalazione anonima: a seguire, il concetto di "anonima" è da intendersi nel senso di "non nominativa" o "non esplicita". Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito "GDPR"), la segnalazione veicolata attraverso la piattaforma ha natura "pseudonima", nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico attraverso il quale la Società può interagire con il Segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del Segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita dalla Società ai sensi del GDPR.

La segnalazione, anche se "anonima", deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

Segnalazione in "mala fede": si intende la segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Nel caso in cui si dimostri che il Segnalante abbia effettuato una segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare previsto dal proprio Modello 231 e in linea con quanto previsto dalla disciplina sul whistleblowing.

Organismo Whistleblowing: Organismo collegiale, istituito all'interno alla Società, preposto alla gestione delle segnalazioni. La composizione di tale Organismo è descritta all'interno del Portale Whistleblowing.

6 RESPONSABILITA'

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla attribuzione della gestione delle stesse sono affidate, in prima istanza, all'Organismo Whistleblowing (di seguito per brevità "Organismo WB") della Società.

Nello svolgimento dell'attività l'Organismo WB condividerà l'oggetto della segnalazione e verrà supportato operativamente da altri Comitati/Organismi e/o Funzioni aziendali di competenza, mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, salvo diversa indicazione del soggetto stesso.

L'Organismo WB, pertanto:

- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- valuta le verifiche da compiere, le Funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga uno dei membri dell'Organismo WB o dei Comitati/Organismi aziendali ad esso collegati, il membro interessato sarà escluso, in via esclusiva, dalla gestione della segnalazione stessa per consentire alla Società di procedere nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari e nella gestione della segnalazione.

7 PORTALE WHISTLEBLOWING

La Società mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni (Portale Whistleblowing), raggiungibile tramite link sulla sito web istituzionale di Present; l'accesso al portale è garantito anche per il tramite della intranet aziendale per i Soggetti Segnalanti abilitati.

Se si desidera mantenere l'anonimato, per impedire di risalire all'utente che effettua la segnalazione, si raccomanda quanto segue:

- non effettuare la segnalazione da un PC fornito dalla Società;
- non usare un PC connesso alla rete/intranet aziendale;
- accedere al sistema di segnalazione direttamente copiando o scrivendo l'indirizzo URL in un browser Internet piuttosto che cliccando su un link;
- non fornire i dati personali.

Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'Organismo WB, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al segnalante, sempre e solo mediante tale codice ed all'interno della piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

8 Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni

8.1 Modalità di trasmissione

Chiunque, tra Destinatari della presente Policy, può inviare una segnalazione, secondo le modalità di seguito esposte, non appena viene a conoscenza degli eventi che l'hanno generata.

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante richiesta di incontro con l'Organismo WB (anche con un solo membro a scelta del Segnalante) oppure tramite l'utilizzo della Piattaforma on-line, sia in forma scritta che in forma orale, quest'ultima mediante messaggistica vocale che prevede l'alterazione della voce per prevenire il suo riconoscimento e garantire il totale anonimato del Segnalante.

Per maggiori dettagli inerenti al corretto utilizzo del Portale Whistleblowing e alla compilazione dei relativi campi inerenti alla segnalazione, si rinvia documentazione dedicata sul sito web istituzionale di Present.

Qualunque sia il canale di segnalazione scelto, la Società si impegna affinché sia idoneo ad assicurare la riservatezza sull'identità del Segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

8.2 Verifica preliminare della segnalazione

Tutte le segnalazioni ricevute sono gestite dall'Organismo WB che procede ad un'analisi preliminare al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altri Comitati/Organismi e/o Funzioni aziendali di competenza (es. OdV 231, Social Performance Team SA8000, Comitato guida UNI/PdR 125) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante.

In qualunque caso, al termine della segnalazione, il Segnalante riceve un codice identificativo dal Portale Whistleblowing che gli consente di verificare sulla Piattaforma, in qualunque momento, lo status di avanzamento della sua segnalazione, nonché costituisce avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione sulla Piattaforma stessa.

Il Segnalante potrà anche essere contattato, secondo le modalità esposte in precedenza, attraverso la messaggistica interna alla piattaforma, dall'Organismo WB per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

8.3 Indagine

L'Organismo WB:

- può rigettare la segnalazione perché non ritenuta pertinente, dandone opportuna motivazione;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo, di volta in volta, le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione. In questa circostanza, l'Organismo WB può decidere se la segnalazione deve essere precedentemente anonimizzata o meno, "mascherando" le informazioni riservate presenti nel caso (il contenuto esistente viene cancellato e sostituito con * o con qualsiasi carattere speciale);
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;
- provvede, all'interno della piattaforma, alla stesura di una sintesi dell'oggetto della segnalazione, eventualmente destinata agli altri Comitati/Organismi aziendali di competenza.

Qualora l'Organismo WB ritenga valida la segnalazione provvederà quindi ad informare:

- l'Organismo di Vigilanza (OdV 231) qualora si tratti di una segnalazione riguardante la violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, il Codice Etico;
- il Social Performance Team qualora si tratti di una segnalazione riguardante una inadempienza rispetto allo standard SA8000 ("Non conformità etica");
- il Comitato guida UNI/PdR 125 qualora si tratti di una segnalazione riguardante una violazione relativamente ai temi della Parità di genere.

In qualunque caso è facoltà dell'Organismo WB informare anche il Top Management riguardo la segnalazione ricevuta, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante nel rispetto dei principi della Privacy Policy.

8.4 Esito dell'indagine

Al termine dell'indagine l'Organismo WB comunica l'esito delle indagini svolte, oltre che al Segnalante, ai Comitati/Organismi e/o Funzioni aziendali di competenza, oltre che al Top Management qualora precedentemente informato riguardo la segnalazione. Il Segnalante, che tramite l'inserimento del codice identificativo a lui fornito, sulla Piattaforma online può monitorare l'iter della propria segnalazione, deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data del suo ricevimento.

Periodicamente, l'Organismo WB predispose una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, ove necessario, con il Comitato/Organismo aziendale di competenza.

Tale relazione deve, quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora il Comitato/Organismo aziendale o il Top Management per competenza rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla definizione degli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società e/o dei soggetti coinvolti. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi si dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dall'Organismo WB.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR, nel rispetto del CCNL di riferimento e del Codice Disciplinare della Società.

In aggiunta, in ottemperanza alla disciplina Whistleblowing, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia, sono previste una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti privati in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui violazione, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

8.5 Follow-up

L'Organismo WB può prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione, richiedendo informazioni ai Responsabili individuati per tale compito.

9 Modalità di trasmissione e istruttoria delle segnalazioni

9.1 Protezione del Segnalante

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatta salva la possibilità per il Segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società, nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione della presente Policy.

Inoltre, è necessario che:

- il Segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al Segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

9.2 Diritti del Segnalato

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di segnalazione diffamatoria o calunniosa.

10 Reporting periodico

L'Organismo WB predispone semestralmente, o almeno annualmente, una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette ai diversi Comitati/Organismi e/o Funzioni aziendali di competenza, solitamente in occasione delle riunioni periodiche.

11 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale – nel rispetto del GDPR, nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni. Tale

documentazione deve essere archiviata presso l'Organismo WB e deve essere accessibile solo al personale autorizzato.

Tale documentazione include almeno il nome, il codice identificativo e la struttura/ufficio del segnalante (laddove disponibili), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo WB cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura, valendosi della Piattaforma e della sua strumentazione informatica, l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

12 Approvazione e aggiornamento della Policy

La presente Policy è approvata dalla Direzione Generale di Present.

La Policy è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali. In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale, quale ad esempio il significativo aggiornamento normativo, è previsto che la Policy sia soggetta ad ulteriore approvazione; in caso, invece, di modifiche di natura meramente formale (e.g. aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), la Direzione Risorse Umane cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Policy e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.