

 Policy Whistleblowing	Effective date: 01.12.2024
	Last modified: 12.09.2024
	Replaces Version: 01.04.2020

PROCEDURA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

1. PREMESSA	2
2. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
3. WHISTLEBLOWING TEAM	3
4. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE	3
4.1 <i>Segnalazioni Interne delle violazioni</i>	3
4.2 <i>Segnalazioni ad ANAC</i>	5
4.3 <i>Divulgazione Pubblica</i>	5
5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	5
6. TUTELA DEL SEGNALANTE	7
6.1 <i>Tutela dell'anonimato</i>	7
6.2 <i>Divieto di atti ritorsivi e discriminatori</i>	7
6.3 <i>Tutela dei confronti dei soggetti collegati al segnalante</i>	8
7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	8
8. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI, OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI	8

1. PREMESSA

La presente Procedura è redatta in adempimento, tra le altre, alle prescrizioni di cui:

- al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*;
- all’articolo 6 comma 2 bis del 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”* così come modificato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

La presente procedura è altresì conforme alle previsioni, per quanto applicabili:

- del Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Delibera n. 301 del 12 luglio 2023.
- della Guida Operativa per gli enti privati elaborata da Confindustria nell’ottobre 2023.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura regola il processo di gestione delle segnalazioni in Octo Group S.p.A. e Octo Telematics S.p.A. (di seguito congiuntamente anche il “Gruppo Octo”).

Ambito Oggettivo

Il D. Lgs. n. 24/2023 disciplina la *“protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo”* prevedendo, tra l’altro, che la segnalazione possa avere ad oggetto:

- violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione;
- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti, tra gli altri, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell’Unione nei settori sopra richiamati.

Ambito Soggettivo

Ai sensi del D. lgs. n. 24/2023 rientrano nel perimetro di applicazione della normativa le seguenti persone che *segnalano, denunciano all’autorità o divulgano informazioni* sulle violazioni di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo:

- i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i collaboratori;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la 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.

3. WHISTLEBLOWING TEAM

Il Gruppo Octo ha costituito il Whistleblowing Team composto dalla Funzione Internal Audit, da un membro del HR Team e dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Al Whistleblowing Team è affidato dal Consiglio di Amministrazione il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure e la corretta gestione del processo di gestione delle segnalazioni;
- redigere una relazione annuale sul funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- tenere un apposito registro delle segnalazioni ricevute, e dei relativi esiti;
- ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni ricevute;
- ferme restando le norme che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante e dei soggetti segnalati;
- riferire direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione ove classificate gravi ai sensi dell'Articolo 5 che segue.

Qualora uno dei componenti del Whistleblowing Team sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione stessa, tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte unicamente dagli altri componenti, i quali comunque provvederanno a riferire direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

4. CONTENUTO E MODALITÀ DI SEGNALEZIONE

4.1 Segnalazioni Interne delle violazioni

L'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023 richiede che le società attivino propri canali interni di segnalazione, *“che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna”* di cui al medesimo D. Lgs. n. 24/2023.

In ottemperanza alle disposizioni sopra richiamate, il Gruppo Octo ha attivato un proprio sistema interno di raccolta e gestione delle segnalazioni conforme ai suddetti requisiti.

Le segnalazioni possono pertanto essere inviate con le seguenti modalità:

- piattaforma informatica accessibile al seguente link <https://octotelematics.integrityline.com> tramite cui sarà possibile effettuare segnalazioni sia scritte che orali, queste ultime selezionando l'opzione di registrazione messaggio che sarà crittografata al pari delle segnalazioni presentate per iscritto e avverrà comunque con sistema di conversione vocale. Le segnalazioni effettuate attraverso tale piattaforma informatica saranno ricevute unicamente dai componenti del Whistleblowing Team;
- tramite lettera raccomandata all'indirizzo Via Vincenzo Lamaro 51 – 00173 Roma, all'attenzione del Whistleblowing Team.

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può essere effettuata anche tramite incontro diretto con uno o più componenti del Whistleblowing Team.

Eventuali segnalazioni pervenute tramite canali diversi da quelli sopraindicati devono essere immediatamente trasmesse al Whistleblowing Team.

Il segnalante deve fornire, fin ove possibile, gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- generalità del segnalante (opzionale);
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- la sussistenza/insussistenza di interessi privati collegati alla segnalazione.

Il segnalante potrà inoltre opportunamente indicare se esistenti, gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione nonché gli eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

I fatti segnalati devono essere a diretta conoscenza del segnalante e non devono essere stati riferiti da altri soggetti.

Come meglio specificato nel prosieguo della presente procedura, sarà garantita 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. L'identità del segnalante è sottratta all'applicazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato. È altresì garantita la tutela adeguata del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione. Qualora ad esito nel processo di analisi non sia necessario prendere provvedimenti nei confronti del segnalato, anche il presunto responsabile è comunque tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione stessa.

Le tutele di cui alla presente procedura non si applicano qualora le segnalazioni siano effettuate esclusivamente per fini personali e/o in malafede o contengano informazioni false.

4.2 Segnalazioni ad ANAC

Ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 24/2023 il segnalante può altresì effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora:

- a) non sussista l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interna nel proprio contesto lavorativo, ovvero qualora il canale, anche se obbligatorio, non sia attivo o non sia conforme all'art. 4 del D. Lgs. n. 24/23;*
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;*
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;*
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.*

Alla data di approvazione della presente procedura, sul sito dell'ANAC è possibile consultare la sezione dedicata, al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

4.3 Divulgazione Pubblica

Alle condizioni di seguito indicate, il segnalante può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o tramite mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (cd. Divulgazione pubblica).

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente Procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a)** ha previamente effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione alle autorità di vigilanza ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione alle autorità di vigilanza e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b)** ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c)** ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione alle autorità di vigilanza possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Ricevuta la segnalazione, il Whistleblowing Team comunica al segnalante, *entro 7 giorni* (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione), di aver preso in carico la segnalazione e dà avvio al procedimento di esame della segnalazione stessa.

Il Whistleblowing Team all'esito del procedimento di esame della segnalazione provvederà a classificare la segnalazione secondo i seguenti criteri:

- a. **Segnalazione non rilevante:** quando la segnalazione non rientra all'interno dell'ambito oggettivo e/o soggettivo (se desumibile) di applicazione della presente procedura di cui al precedente Articolo 2. Il Whistleblowing Team in questo caso potrà comunque decidere di prendere in gestione la segnalazione e assicurerà in tal caso al segnalante le medesime tutele previste nella presente procedura.
- b. **Segnalazione non Circostanziata:** nel caso in cui la segnalazione abbia un contenuto eccessivamente generico e/o sia comunque carente di uno o più degli elementi essenziali indicati al precedente Paragrafo 4.1;
- c. **Segnalazione rilevante:** nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche di cui al precedente Paragrafo 4.1 e rientri nell'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo di cui al precedente Articolo 2.

Qualora la segnalazione sia classificata quale *rilevante*, il Whistleblowing Team (o, nel caso di segnalazione nei confronti di un componente del Whistleblowing Team, il componente/i componenti del Whistleblowing Team non interessato/i dalla segnalazione) valuterà preliminarmente eventuali funzioni aziendali e/o consulenti esterni da coinvolgere per l'esecuzione delle necessarie ulteriori verifiche sui fatti segnalati (garantendo la riservatezza sull'identità del segnalante e, comunque, le tutele previste dalla presente procedura).

Il Whistleblowing Team (o, nel caso di segnalazione nei confronti di un componente del Whistleblowing Team, il componente del Whistleblowing Team non interessato dalla segnalazione) potrà, attraverso la piattaforma informatica, interloquire con il segnalante. Potrà inoltre, nell'esecuzione delle proprie indagini, sentire il/i soggetto/i segnalato/i.

Le verifiche saranno comunque svolte nel rispetto delle normative applicabili (ivi incluse quelle in materia di *data protection* e giuslavoristica).

Entro *tre mesi* dal ricevimento della segnalazione classificata come Rilevante, il Whistleblowing Team (o, nel caso di segnalazione nei confronti di un componente del Whistleblowing Team, il componente del Whistleblowing Team non interessato dalla segnalazione) provvede a dare riscontro al Segnalante relativamente alla gestione della segnalazione e, se del caso, alle eventuali azioni intraprese a seguito della segnalazione stessa.

Nel caso in cui siano accertate violazioni gravi, il Whistleblowing Team (o, nel caso di segnalazione nei confronti di un componente del Whistleblowing Team, il componente del Whistleblowing Team non interessato dalla segnalazione) informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione o l'Audit Committee ed il Collegio Sindacale 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 – Whistleblowing Team (o, nel caso di segnalazione nei confronti di un componente del Whistleblowing Team, il componente del Whistleblowing Team non interessato dalla segnalazione) 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.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile della violazione oggetto di segnalazione, è previsto un trattamento privilegiato nei suoi confronti rispetto agli altri corresponsabili, salvi i casi in cui la condotta del segnalante risulti di particolare e critica gravità.

Il processo sin qui descritto deve essere concluso 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 il Gruppo Octo.

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

6.1 Tutela dell'anonimato

Al fine di evitare che il timore di subire conseguenze pregiudizievoli possa indurre a non segnalare le violazioni, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Inoltre, su richiesta del segnalante, anche le informazioni oggetto di segnalazione sono portate all'attenzione degli organi aziendali assicurando l'anonimato del segnalante.

Fanno eccezione le ipotesi in cui sia configurabile in capo al segnalante una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché le ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

L'anonimato del segnalante è altresì garantito nell'ambito del procedimento disciplinare quando la contestazione al segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. L'identità del segnalante può invece essere rivelata al soggetto 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 presente procedura ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Deve godere della tutela dell'anonimato anche il soggetto che abbia presentato una segnalazione rivelatasi infondata, qualora lo stesso avesse fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere, salvo il caso di dolo o colpa grave.

6.2 Divieto di atti ritorsivi e discriminatori

Il personale che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura di ritorsione o discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Whistleblowing Team che, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli Organi Aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Deve godere della tutela contro atti ritorsivi e discriminatori anche il soggetto che abbia presentato una segnalazione rivelatasi infondata, qualora lo stesso avesse fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere, salvo il caso di dolo o colpa grave.

6.3 Tutela dei confronti dei soggetti collegati al segnalante

Le tutele di cui ai precedenti paragrafi 6.1 e 6.2 si applicano anche – ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 – ai seguenti soggetti:

- il “facilitatore”, ossia la persona fisica che assiste un segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo¹. Si precisa che l'assistenza del facilitatore nei confronti del segnalante deve rimanere riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi del Codice Penale o ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile.

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 segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI, OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate a cura del Responsabile HR per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di seguito indicati e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il segnalante può verificare,

¹ Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 definisce "contesto lavorativo" *"le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile"*.

rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con uno o più componenti del Whistleblowing Team, essa, previo consenso del segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

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

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679.

L'informativa completa rispetto al trattamento dei dati degli interessati è consultabile al seguente link <https://octotelematics.eqs-integrity.org/index.php?action=displayPlainFile&fileId=18>.

La presente Policy entra in vigore a partire dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sarà comunicata a tutti i dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, stagisti, azionisti di Octo Group nonché messa a disposizione di terzi interessati attraverso il link sul sito web di Octo.