

Fondazione Pio Ricovero Inabili al Lavoro

Via Olga e Giulio Pluda, 10 – 25014 Castenedolo (Bs)

C.F. 80015050174 – P.IVA 03040990172

Tel. 030/2731184 – fax. 030/2131292

e-mail : info@pioricovero.net - www.pioricovero.it

Allegato Modello Organizzativo Gestionale D.Lgs 231/2001 - Data 30/11/2023

PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO CONDOTTE ILLECITE “WHISTLEBLOWING”

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuazione della direttiva (UE) 2019/1937

INDICE

1. Contesto normativo di riferimento e scopo della procedura
2. Ambito di applicazione oggettivo
3. Persone segnalanti tutelate
4. Organo di gestione dei canali di segnalazione interna
5. Canali di segnalazione interna
6. Elementi e caratteristiche della segnalazione
7. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna
8. Canali di segnalazione esterna
9. Divulgazioni pubbliche
10. Le misure di tutela dei segnalanti
11. Sanzioni
12. Responsabilità del Segnalante
13. Archiviazione e conservazione della documentazione
14. Informativa

Allegato 1: Informativa per il trattamento dei dati personali (Whistleblowing)

1. Contesto normativo di riferimento e scopo della procedura

La Legge 179/2017 all'art. 2 intitolato "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato" ha introdotto il comma 2-bis all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha regolato una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito. Di seguito nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

Gli artt. 2 e 3 del suddetto D.Lgs. 24/2023 prevedono che la nuova disciplina di Whistleblowing si applichi anche alla Fondazione in quanto ente rientrante nell'ambito di applicazione del D.Lgs 231/2001, già dotato del Modello Organizzativo Gestionale (MOG).

Pertanto, il Modello Organizzativo Gestionale di cui al D.Lgs 231/2001 adottato dalla Fondazione è integrato della presente procedura di segnalazione, in particolare per quanto riguarda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione, il sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure del MOG.

La presente procedura ha il principale obiettivo di prevenire le conseguenze di potenziali comportamenti in violazione in norme di legge e/o dei principi sanciti nel codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nelle procedure di cui si è dotata la Fondazione Pio Ricovero Inabili al Lavoro di seguito Ente, regolando il processo di ricezione, di analisi e di trattamento delle segnalazioni effettuate anche in forma anonima. Scopo della procedura è quindi quello di fornire istruzioni utili sulle modalità di inoltro delle segnalazioni effettuate dai destinatari mediante l'utilizzo dei canali interni predisposti dall'Ente, garantendo loro la massima protezione e riservatezza al fine di prevenire qualsiasi eventuale comportamento ritorsivo o discriminatorio conseguente alla segnalazione.

2. Ambito di applicazione oggettivo

La disciplina di tutela delle segnalazioni si applica:

1. alle segnalazioni interne delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (i reati presupposto ivi previsti) o di violazione del Modello organizzativo gestionale (MOG) dell'Ente, che non rientrano nelle fattispecie di violazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023 (illeciti che riguardano atti dell'Unione Europea o che incidono sulla loro attuazione o che ledono interessi finanziari della Ue o che riguardano la violazione delle norme UE sulla concorrenza);

2. alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023. Il Segnalante può comunicare informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni sopra descritte dando evidenza del fatto, commissivo o omissivo, o atto specifico che ritengono rilevanti ai fini della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, alla violazione del MOG e agli altri illeciti indicati dalla norma, ove applicabile. Non si applica la nuova disciplina del D.Lgs. 24/2023 alle segnalazioni o denunce che riguardano un interesse di carattere personale che attiene esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (altre ipotesi di esclusione sono indicate nell'art. 1, c. 2, lett. b e c, del D.Lgs 24/2023: segnalazioni già disciplinate per gli atti dell'UE o per atti nazionali di loro attuazione, e in materia di sicurezza nazionale). Non tutte le segnalazioni possono essere ammesse e quindi essere riscontrate. Le informazioni, compresi i fondati sospetti, devono riguardare le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico come sopra descritto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni. Si applicano inoltre le condizioni previste dall'art. 16 del D.Lgs. 23/2024 per la protezione della persona segnalante. In particolare occorre che sussista fondato motivo di ritenere che le informazioni siano vere, che le segnalazioni rientrino nell'ambito di applicazione

oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/2023, come sopra descritto, e che si siano rispettate le procedure di cui al capo 11 del D.Lgs. 24/2023. Non sono rilevanti i motivi che hanno spinto la persona a segnalare ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023. L'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 23/2024 chiarisce che le tutele per il segnalante non si applicano in caso di accertamento della responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

3. Persone segnalanti tutelate

La presente Procedura si applica alle segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche effettuate dai seguenti soggetti che nel proprio contesto lavorativo sono venuti a conoscenza di violazioni:

1. lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs 81 del 15 giugno 2015, o dall' articolo 54bis del DL n. 50 del 24 aprile 2017, convertito, con modificazioni, dalla L.96 del 21 giugno 2017;
2. i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
3. i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
4. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
5. volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente;
6. le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

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

Le misure di protezione si applicano anche:

- d) ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono le persone segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- e) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- f) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- g) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4. Organo di gestione dei canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'O.d.V. di cui al D.Lgs 231/2001, nominato dalla Fondazione.

Nel caso in cui una segnalazione venga inviata ad un soggetto o canale diverso da quello individuato dall'Ente, chi la riceve deve, entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterla al gestore dei canali di segnalazione interna, dando contestualmente notizia della trasmissione al Segnalante.

5. Canali di segnalazione interna

Le segnalazioni possono avvenire:

- in **forma scritta** a mezzo posta ordinaria o brevi manu all'indirizzo della Fondazione o mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata nell'atrio antistante l'ufficio amministrativo al piano terra di Casa Pluda, all'attenzione del Gestore della segnalazione;

Ai fini della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione;

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione riservata/personale". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore.

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@pioricovero.net resa nota con comunicazione ai dipendenti nella propria bacheca del Portale Personale.

- in **forma orale** tramite appuntamento da concordare con l'O.d.V. all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@pioricovero.net.

6. Elementi e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili affinché il soggetto destinatario possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

In particolare, è necessario che nella segnalazione risultino evidenti:

- nome e cognome della persona segnalante, a meno che si tratti di segnalazione anonima;
- data, luogo e modalità in cui è accaduto il fatto;
- ufficio o settore coinvolto;
- nome e cognome della persona segnalata;
- tipologia di violazione commessa in relazione ai reati individuati nel MOG, alla violazione delle sue prescrizioni, alle altre ipotesi di illecito se applicabili;
- eventuale documentazione di supporto.

Per le segnalazioni effettuate con linea telefonica non registrata, il gestore del canale interno provvederà a documentarle per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, sottoponendolo alla persona segnalante per verificare, rettificare e confermarne il contenuto mediante propria sottoscrizione.

Le segnalazioni effettuate, su richiesta del segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il gestore del canale interno, sono documentate, previo consenso del segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

I Segnalanti devono agire in buona fede. L'utilizzo improprio, quindi, non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o azioni legali.

Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante a eventuali sanzioni.

7. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna

Le segnalazioni ricevute nelle modalità previste saranno prese in carico:

- a) con avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e contestualmente fornire l'informativa sulla tutela della privacy ai sensi degli artt. 13 e 14 del Reg. UE 679/2016;
- b) mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) con diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) con riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

8. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna, il cui accesso, relative modalità e procedure sono stabilite dagli artt. 5- 9 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee guida che saranno adottate ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 24/2023 (ad oggi, è pubblicato sul sito ANAC solo lo schema di linee guida per la consultazione pubblica).

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 si può ricorrere al canale di segnalazione esterna dell'ANAC solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, se obbligatorio, non è attivo o, se attivo, non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023 a tutela della riservatezza;
- b) la segnalazione interna presentata "non ha avuto seguito": l'espressione non consente di ricorrere al canale esterno dell'ANAC nel caso in cui il segnalante non ha ottenuto provvedimenti da lui auspicati, ma solo se la segnalazione non è stata esaminata, con l'eventuale conseguente avvio di procedure o adozione di atti o con la sua archiviazione, riscontrando l'esito entro tre mesi;
- c) se la persona segnalante ha "fondati motivi" di ritenere che, se effettuasse la 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.

9. Divulgazioni pubbliche

L'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 tutela anche chi effettua una divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni rientranti nel campo di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

La divulgazione pubblica deve però rispettare le seguenti condizioni:

a) La persona segnalante deve aver prima effettuato una segnalazione interna e esterna o direttamente esterna, e non ha ricevuto riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni nei termini previsti dall'art. 5 e dall'art. 8 del D.Lgs. 24/2023 rispettivamente per le segnalazioni interne (tre mesi) e per quelle esterne (tre mesi, o sei se vi sono giustificate e motivate ragioni);

b) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna 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.

10. Le misure di tutela dei segnalanti

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023, al Segnalante sono garantite le seguenti misure di tutela:

a) Riservatezza (art. 12, D.Lgs. 24/2023)

Per tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella segnalazione o nella gestione della stessa deve essere mantenuta la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

a) le segnalazioni sulle violazioni rientranti all'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 non possono essere utilizzate oltre quanto è necessario per dare seguito alle stesse;

b) è vietato rivelare l'identità o qualsiasi altra informazione della persona segnalante, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni;

c) le persone che fungono da organo deputato alla gestione delle segnalazioni devono essere espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.;

d) la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.;

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 13 del D.Lgs. 24/2023.

Sempre ai fini della tutela della riservatezza, l'art. 12, commi 4-5, D.Lgs. 24/23 prevede che nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero essere avviati a seguito di segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, si stabilisce che la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, nel caso in cui si proceda alla rivelazione dei dati riservati, occorre dare avviso alla persona segnalante, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023)

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto", realizzato nelle fattispecie elencate nell'art. 14, c. 4, del D.Lgs. 24/2023: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione delle formazioni o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa, note di merito negative o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro, conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, annullamento di una licenza o di un permesso, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC, ai fini della protezione prevista dall'art. 19 del D.Lgs. 24/2023.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

c) Limitazioni di responsabilità

Si applicano le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023.

11. Sanzioni

L'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC:

1. da 10.000 a 50.000 euro quando ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

2. da euro 10.000 a euro 50.000 quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

3. da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il sistema disciplinare del MOG di cui all'art. 6, comma e, lett. e, del D.Lgs. 231/2001 è integrato delle suddette sanzioni per chi ha commesso “ illeciti amministrativi”.

12. Responsabilità del Segnalante

La presente procedura 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 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.

13. Archiviazione e conservazione della documentazione

Le segnalazioni, compresi i verbali trascritti e sottoscritti dal segnalante in caso di segnalazioni orali, e i dati raccolti nel corso dell'intera procedura di segnalazione, sono riservati e confidenziali e vengono archiviati in totale sicurezza sotto la responsabilità dell'O.d.V. e conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre dieci anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

14. Informativa

L'ente mette a disposizione la presente procedura sul sito www.pioricovero.it nella sezione amministrazione trasparente, accessibile a tutti. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

Allegato: informativa per il trattamento dei dati personali (Whistleblowing)