



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ex D.Lgs. 231/2001**

# **CONEROBUS S.P.A.**

**Società per la mobilità intercomunale**

Via A. Bocconi, 35 - 60125 Ancona (AN)

C.F. e P.IVA 00122950421

## **PARTE SPECIALE**

---

PARTE SPECIALE "M"- SEGNALAZIONI DELLE CONDOTTE ILLECITE, TUTELA DEL  
SEGNALATORE (CD. WHISTLEBLOWER)

**Sommario**

<b>PARTE SPECIALE "M"- SEGNALAZIONI DELLE CONDOTTE ILLECITE TUTELA DEL SEGNALATORE (CD. WHISTLEBLOWER)</b> .....	<b>1</b>
<b>M.1 Gestione delle segnalazioni</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Oggetto della segnalazione</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Chi può effettuare la segnalazione</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Contenuto della segnalazione</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Modalità di effettuazione della segnalazione interna</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Garanzia di riservatezza del segnalante</b> .....	<b>7</b>
<b>7. Valutazione delle segnalazioni ricevute</b> .....	<b>8</b>
<b>8. Segnalazione esterna</b> .....	<b>10</b>
<b>9. Conseguenze da misure ritorsive</b> .....	<b>11</b>
<b>10. Responsabilità del segnalante</b> .....	<b>12</b>
<b>11. Comunicazione e monitoraggio</b> .....	<b>12</b>
<b>12. Conservazione delle segnalazioni</b> .....	<b>13</b>
<b>13. Protezione dei dati personali</b> .....	<b>13</b>
<b>14. Pubblicità della procedura</b> .....	<b>13</b>

## M.1 Gestione delle segnalazioni

### 1. Premessa

La presente Parte Speciale "M" sulla segnalazione delle condotte illecite ha lo scopo di:

- Favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- Dare attuazione alla vigente normativa in materia di whistleblowing.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, la presente parte speciale individua linee di condotta operative tese a tutelare la persona che segnala eventuali condotte illecite di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La normativa italiana ha introdotto con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 una prima disciplina sul whistleblowing, per prevenire la corruzione all'interno delle Pubbliche Amministrazioni e delle Organizzazioni del settore privato dotati di Modello Organizzativo 231.

Successivamente l'Unione Europea ha focalizzato l'attenzione sulla cultura della legalità e della compliance nei contesti organizzativi, con la Direttiva UE 2019/1937 riportando all'attenzione la disciplina del whistleblowing e le relative best practice internazionali. L'Italia ha recepito la direttiva europea il 9 marzo 2023 dandone poi attuazione concreta tramite il Dlgs del marzo 2023.

La nuova direttiva ha infatti introdotto importanti novità riguardo alla **tutela dei segnalatori (whistleblowers)** di illeciti che devono essere tutelati da qualsiasi conseguenza ritorsoria a seguito di segnalazione. Sono previste **tutele** anche per i soggetti che hanno supportato i whistleblowers nel processo di segnalazione, i cosiddetti "**facilitatori**", oltre ad ulteriori figure "vicine" come colleghi e familiari.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023, abroga alcune disposizioni del D.lgs n. 231/2001 e della legge 179/2017, e racchiude in un unico testo normativo, l'intera disciplina della **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 pubblico o private.

A seguito dell'entrata in vigore del provvedimento, l'Anac, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha emanato le proprie linee guida che nel dare indicazioni sulle modalità e termini di presentazione delle segnalazioni esterne da questa gestite, forniscono anche indicazioni e principi di cui le società

possono tener conto per la definizione dei propri canali e dei modelli organizzativi interni.

## 2. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale. Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti / condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale idonei a esporre compagine aziendale ad un rischio-reato oppure a un danno di immagine.

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Conerobus s.p.a. e che consistono in:

- Illeciti penali, Illeciti civili, Illeciti amministrativi, Illeciti contabili diversi da quelli indicati alle voci seguenti;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'Allegato 1 al D. Lgs. n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali emanati in attuazione di quelli dell'Unione europea indicati nella direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; 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; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Rientrano nella casistica, le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

La segnalazione può avere ad oggetto anche

- 1) le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- 2) attività non ancora compiute, ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Le disposizioni del decreto whistleblowing non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni, o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti di lavoro.

### 3. Chi può effettuare la segnalazione

Possono presentare una segnalazione, nell'interesse dell'integrità della Conerobus s.p.a., i seguenti soggetti in ordine a violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- i dipendenti della Conerobus s.p.a.;
- i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti esterni che prestano la propria attività presso la Conerobus s.p.a.;
- i collaboratori, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che eventualmente prestano la propria attività presso la Conerobus s.p.a.;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese che svolgono lavori o forniscono beni e servizi in favore della Conerobus s.p.a.;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Conerobus s.p.a., anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

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

- quando il rapporto giuridico sopra indicato non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la Conerobus s.p.a., se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

#### 4. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili che consentano di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della società;
- Una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi utili atti ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- Se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- Se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione;

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate, e quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato da

Conerobus s.p.a. nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.lgs 231/01, sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione.

Allo stesso modo, il presente protocollo tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinano condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'ODV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali agli organi interni preposti, o all'Anac, sussistendone le condizioni di cui in appresso, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'Anac dall'interessato, o eventualmente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione delle sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

#### **5. Modalità di effettuazione della segnalazione interna**

Le segnalazioni possono essere inoltrate **in forma scritta** mediante la **piattaforma informatica** accedendo al seguente link <https://conerobus.integrity.complylog.com/> e compilando il relativo questionario.

Le segnalazioni trasmesse attraverso il suddetto portale sono ricevute dagli organi interni preposti.

#### **6. Garanzia di riservatezza del segnalante**

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I dati forniti saranno , quindi, trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario ( o dei soggetti destinatari), previa adozione delle misure funzionali al rispetto del principio di minimizzazione del trattamento dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione , inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.lgs 24/2023, comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rilevata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

Il Consiglio di Amministrazione autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora i soggetti preposti ne abbiano accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.lgs 196/2003 e di cui agli art. Da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

## **7. Valutazione delle segnalazioni ricevute**

A seguito del ricevimento della segnalazione, saranno eseguiti anche i seguenti adempimenti previsti dalla normativa:



- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare 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.

I soggetti preposti devono, nel rispetto della riservatezza delle generalità del segnalante e di tutti i riferimenti che consentano di risalire, anche indirettamente, alla sua identità e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

I soggetti preposti potranno comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora i soggetti preposti non ritengano la segnalazione meritevole di approfondimento, ne danno comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dai soggetti preposti nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale o di interesse pubblico;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;

- infondatezza per l'assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

## 8. Segnalazione esterna

### **IL SEGNALANTE DOVRA' PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DI SEGNALAZIONE INTERNA CONEROBUS**

#### **S.P.A.**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) Il canale di segnalazione interna non è attivo, o anche se attivato non è conforme;
- b) Ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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) a fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistema di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.lgs 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli art. 5 e 8 in merito alle misure

previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- b) 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 in cui vi sia fondato timore di che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

**Le violazioni del D.lgs 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi dello stesso devono essere oggetto unicamente di segnalazione interna tramite gli appositi canali interni istituiti da Conerobus s.p.a.**

#### **9. Conseguenze da misure ritorsive**

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che, informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari.

L'Anac, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative e pecuniarie:

- a) Da 10.000 a 50.000 euro quando 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'art. 12 del D.lgs 24/2023.
- b) Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) Da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

#### **10. Responsabilità del segnalante**

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.lgs 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del segnalante non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

#### **11. Comunicazione e monitoraggio**

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la matrice di rischio 231.

Sul sito aziendale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni

pervenute e gestite annualmente.

## 12. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

## 13. Protezione dei dati personali

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate 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 cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

**Informativa privacy al seguente link:** <https://www.conerobus.it/media/3724/informativa-privacy-whistleblowers.pdf>

## 14. Pubblicità della procedura

La procedura è pubblicata sul sito aziendale e in apposita sezione dell'intranet aziendale.