

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE
DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(CD. WHISTLEBLOWING)**

ESTRATTO DAL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

14 NOVEMBRE 2024

. T . I . P . <small>TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.</small>	PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)	PAG. 2 DI 11 <small>14 NOVEMBRE 2024</small>
---	--	--

Indice

1. SCOPO E FINALITÀ.....	3
2. DEFINIZIONI.....	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	5
5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
6. MODALITÀ E DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	7
8. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA'	8
9. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	9
10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
11. DIRITTI DEL SEGNALATO	11
12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	11
13. DIFFUSIONE	11
14. SANZIONI.....	11

1. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo garantire la riservatezza dell'identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, non solo ai sensi del D.lgs. n. 231/01, anche in forma anonima, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire alla Società di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'Organizzazione, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal CdA della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

2. DEFINIZIONI

- Persona Segnalante o Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- Ritorsione: 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. Costituiscono condotte ritorsive:
 - il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del 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 di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la 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;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i 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;
 - l'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;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- Ricevente: soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;

- Riscontro: comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Segnalazione o Segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna (piattaforma dedicata il cui unico destinatario delle segnalazioni inviate è il legale esterno nominato per tale incarico dalla Società);
- Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);
- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto 24/2023, 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;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
 - 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o 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;
 - 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 3), 4) e 5).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutti i soggetti, apicali e sottoposti, destinatari del Modello e/o del Codice etico, ovvero:

- a) Soci e Azionisti;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Collegio Sindacale;
- d) Organismo di Vigilanza;

 <small>TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.</small>	PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLICITI E IRREGOLARITÀ (CD. WHISTLEBLOWING)	PAG. 5 DI 11 <small>14 NOVEMBRE 2024</small>
--	--	--

- e) Dipendenti del settore privato;
- f) coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
- g) coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti, fornitori, clienti);
- h) qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione;
- i) promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
- j) facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- k) persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante;
- l) colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

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

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

4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative, oltre a quanto indicato nell'elenco delle Violazioni riportate nella presente procedura al paragrafo 2 (Definizioni), a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione o del Codice etico della Società;
- ogni altra violazione di leggi, regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, tra cui in particolare, anche la violazione di:

 - Direttive e regolamenti europei disciplinanti il market abuse, la privacy e l'antiriciclaggio;
 - Decreto Legislativo 58/1998 "TUF";
 - Regolamenti in tema Mercati, Emissenti e Parti Correlate adottati dalla Consob;
 - Linee guida e comunicazioni di Consob;
 - Regolamenti e standard tecnici per l'operatività su mercati regolamentati;
 - Linee guida e standard tecnici emanati dall'ESMA, ecc.

Devono essere effettuate a tutela dell'integrità della Società, in buona fede e devono essere fondate su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscano nella stessa direzione), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e

appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. MODALITÀ E DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normativamente previste dal D.lgs. 24/2023.

La gestione dei canali di segnalazione è affidata al legale esterno nominato dalla Società quale figura specificamente formata per la gestione del canale.

La segnalazione interna può essere effettuata avvalendosi del portale dedicato denominato “segnalazioni Whistleblowing” raggiungibile dal sito web della Società ovvero direttamente dal seguente indirizzo: <https://whistleblowing.tamburi.it> (di seguito, il “Portale”). Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto il Segnalante (“whistleblower”) con il Ricevente.

L'utilizzo delle tecniche di crittografia della piattaforma assicura la completa riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione sia nei confronti di terzi, che nei confronti degli amministratori di sistema.

In ogni caso, viene sempre garantita la riservatezza del rapporto e della comunicazione fra il Segnalante ed il Ricevente.

L'accesso al Portale non richiede alcuna identificazione e permette al Segnalante di ricevere, dopo aver effettuato la segnalazione, un codice personale univoco relativo alla segnalazione stessa (“Key Code”) che dovrà essere utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla segnalazione nonché aggiungere nuove informazioni. Nell'effettuare la segnalazione, il Segnalante può decidere se rivelare o meno la propria identità.

Qualora decidesse di non rivelarla, il Portale garantisce l'assoluto anonimato.

Dopo aver selezionato il Ricevente, il Portale presenta un questionario per agevolare la raccolta delle informazioni con la possibilità di corredare la segnalazione anche con eventuali allegati.

Il Ricevente, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova segnalazione, accedendo al Portale, visualizza le segnalazioni inserite. Se la segnalazione non è pertinente, non ne tiene conto e informa via chat il Segnalante che non si proseguirà nell'iter di approfondimento delle informazioni.

Se la segnalazione riporta una presunta irregolarità/violazione, il Ricevente procede all'esame di merito.

La segnalazione interna presentata a soggetto diverso dal Ricevente è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

Nell'eventualità in cui il Ricevente riceva erroneamente una segnalazione/richiesta/esercizio di un diritto da parte di un soggetto interessato di cui dovrebbe essere destinatario il Data Protection Officier, inoltra tempestivamente a quest'ultimo dandone avviso al mittente segnalante, conservando, se possibile in relazione alle modalità concrete della richiesta, copia della comunicazione inoltrata al DPO, e provvedendo ad eliminare allegati, atti e documenti riferibili alla richiesta stessa.

La segnalazione esterna può essere effettuata solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- i. non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- ii. il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- iv. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna, sia in forma scritta – tramite piattaforma informatica – oppure in forma orale tramite linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC (altre Autorità) deve essere trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, da parte dell'Autorità che l'ha erronamente ricevuta al soggetto competente, ossia l'ANAC, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al legale esterno nominato quale Ricevente dalla Società che si impegna a fornire l'avviso di ricevimento al Segnalante entro il termine di 7 giorni, eventualmente richiedendo chiarimenti al Segnalante, laddove strettamente necessario.

Il Ricevente può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima e ha facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti al fine di gestire la segnalazione, dopo averla eventualmente resa anonima.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria e in qualunque altra fase del procedimento, il Ricevente assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello. Il Ricevente comunica l'esito delle proprie analisi, adeguatamente motivato, al Segnalante.

Qualora, al contrario, la segnalazione risulti fondata, il Ricevente procede ad informare il Segnalante e, contemporaneamente, fornisce analoga notizia (tramite distinta comunicazione riservata) al segnalato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice etico o il Ricevente abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, quest'ultimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e, alla prima riunione possibile, al Collegio Sindacale.

Se all'esito dell'analisi e della valutazione emerge la validità della segnalazione, il Consiglio di Amministrazione adotterà le misure necessarie a sanare definitivamente la violazione e porrà in essere gli eventuali provvedimenti disciplinari ritenuti necessari nei confronti del personale coinvolto. In linea generale, si potrà:

- emanare provvedimenti disciplinari per i dipendenti e collaboratori;
- richiedere agli uffici/aree responsabili la modifica o integrazione dei processi, controlli e normativa aziendale in base a quanto emerso;
- deliberare la risoluzione di contratti di prestazione di tipo continuativo;
- deliberare interventi nei confronti di Amministratori, Sindaci;
- inviare segnalazioni alle competenti Autorità o Organismi di vigilanza per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- adottare ogni altro provvedimento ritenuto necessario.

Qualora la segnalazione riguardi un Amministratore, quest'ultimo non parteciperà alla formulazione del parere e alla relativa deliberazione. Nel caso invece, la segnalazione riguardi un Sindaco (compreso il Presidente del Collegio) saranno i restanti due Sindaci a dover predisporre il parere.

La procedura di segnalazione (dalla ricezione alla fase di informativa al Consiglio di Amministrazione) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione e della complessità della segnalazione, al fine di prevenire che il perdurare della medesima produca ulteriori aggravi per la Società.

In ogni caso, la procedura deve concludersi entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione o dall'avviso di ricevimento.

7.1. Flussi informativi

Il Ricevente predispone:

- un *report* per gli Organi aziendali sulle risultanze delle attività svolte a seguito delle segnalazioni eventualmente ricevute, nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, che deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale; il documento sarà privo dei riferimenti all'identità dei segnalanti;
- un'immediata informativa per l'Amministratore Delegato (che successivamente metterà a conoscenza il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale) nei casi di gravità tale da richiedere interventi tempestivi (procedura d'urgenza);
- un'eventuale denuncia all'Autorità giudiziaria, valutati i casi singolarmente con il supporto di una consulenza legale.

8. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITA'

Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di

raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

Denuncia alla Autorità giudiziaria

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

9. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

9.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, (ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9.2. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.

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

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Il Ricevente tratterà i dati quale soggetto Responsabile del Trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Pertanto, lo stesso sarà destinatario di nomina e apposite istruzioni operative per il trattamento dei dati.

Ai sensi dell'art. 2 undecies co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

9.3. Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

La Società non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia di cui alle definizioni del capitolo n. 2 - di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, sulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

9.4. Protezione dalle ritorsioni

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di *Whistleblowing*, 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 procedura.

11. DIRITTI DEL SEGNALATO

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili illeciti, gli individui oggetto della segnalazione potranno essere coinvolti o notificati di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo il suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire solo in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Tutto quanto sopra, nel rispetto di quanto espressamente previsto dal Regolamento UE n. 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali.

12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Ricevente è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Ricevente e dai soggetti da questo espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Ricevente si riserva di archiviarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo Ricevente ovvero ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Ricevente per un periodo di 5 anni, in conformità a quanto previsto dal Regolamento UE n. 2016/679.

13. DIFFUSIONE

La presente procedura è disponibile sul sito *internet* della Società in una sezione dedicata al *Whistleblowing* e, pertanto, resa accessibile anche ai soggetti esterni. Ciascun dipendente avrà l'obbligo di prenderne immediata visione.

14. SANZIONI

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal D.Lgs. 24/2023, qualsivoglia ulteriore violazione verrà perseguita nel rispetto del CCNL applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.