



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 1 DI 25

### INDICE

1. Scopo e campo di applicazione	2
2. Destinatari e funzioni	2
3. Definizioni	3
4. Documentazione collegata	7
5. Canali di Segnalazione	7
6. La Segnalazione mediante i canali interni	8
6.1 Oggetto della Segnalazione	9
6.2 Segnalazioni Vietate	11
6.3 Modalità Operative per effettuare la segnalazione	12
6.4 Obblighi del Gestore dei canali interni di segnalazione	14
6.5 Conservazione della Documentazione	16
7. Canale di Segnalazione Esterno (ANAC)e la Divulgazione Pubblica	16
8. Misure di protezione a tutela del Segnalante	18
8.1 Condizioni per l'Applicazione delle Misure di Protezione	19
9. La Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante	21
9.1 Tutela del segnalato contro segnalazione mendaci, diffamatorie, calunniose	24
10. La Protezione dei Dati personali	24
11. Allegati	25

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
0	09.08.2022	Prima emissione
1	09.01.2023	Ri edizione Integrale

COPIA N.: 01	Controllata
	Non Controllata
Verificata da ODV 231	Approvata Amministratore Unico



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 2 DI 25

### 1. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di illeciti ed irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, recependo quanto previsto dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il **"Decreto Whistleblowing"**) di *"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"*, che 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 pubblico o privato.

Scopo della procedura in esame, che costituisce allegato ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della R.C.M Costruzioni S.r.l ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001, è, altresì, quello di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul Whistleblowing dettata dal D.lgs. n. 24 del 2023.

La procedura è altresì conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

### 2. Destinatari e funzioni

La presente Procedura si rivolge a tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti, intendano segnalarli tramite i canali interni/esterni di segnalazione implementati da R.C.M. Costruzioni S.r.l. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Schema di Linee Guida ANAC del 1° giugno 2023: ("Istituzione dei canali di segnalazione"): "I soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato cui si applica il d.lgs. n. 24/2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria),\_definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:

- il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di whistleblowing.

Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 suddetti canali interni di segnalazione sono previsti all'interno



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 3 DI 25

Pertanto, i destinatari della presente Procedura sono da rinvenirsi nei seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati (ivi compresi i soggetti ancora in prova);
- Candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Liberi professionisti e collaboratori della Società;
- Ex-dipendenti ovvero Ex-collaboratori della Società, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- I tirocinanti e Stagisti che prestano la propria attività presso la Società;
- I soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.
- Altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.)

### 3. Definizioni

<b>ANAC</b>	L'Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>Codice della Privacy</b>	Il D.Lgs. 30 giugno 2003, 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") come modificato dal D.lgs. 101/2018 che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
<b>Decreto 231</b>	Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
<b>Decreto</b>	Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24

di tali Modelli.

Per essere ritenuti adeguati i canali di segnalazione interna devono:

Garantire la riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 4 DI 25

<b>Whistleblowing</b>	
<b>GDPR</b>	Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
<b>Gruppo di Lavoro (Gestore delle Segnalazioni)</b>	Indica un organismo ad hoc istituito da R.C.M Costruzioni S.r.l, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite. Il Gruppo di Lavoro è composto dal RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) e dall' Organismo di Vigilanza ODV
<b>Organismo di Vigilanza ODV</b>	Si Tratta dell'Organismo previsto dall'art 6 del D.lgvo 231/2001 quale organo indipendente e autonomo di R.C.M Costruzioni S.r.l incaricato di vigilare sul rispetto del Modello Organizzativo, e i singoli componenti dello stesso.
<b>RPCT</b>	Si tratta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che è tenuto, nell'ambito del gruppo di lavoro istituito, a gestire il canale interno delle segnalazioni in materia di Whistleblowing.
<b>Whistleblowing</b>	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 5 DI 25

	regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
<b>Segnalazione Whistleblowing</b>	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione
<b>Segnalazione Interna</b>	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
<b>Segnalazione Esterna</b>	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 24 del 2023.
<b>Segnalazione Whistleblowing Anonima"</b> <b>(Segnalazione Anonima)</b>	Le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.
<b>Divulgazione Pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
<b>Condotte Illecite</b>	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. 24/2023.
<b>Whistleblower (Segnalante)</b>	Persona che segnala divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 6 DI 25

l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, 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 che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

### **Segnalato**

Si tratta della persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata e che dovrà egualmente essere garantita nel suo diritto di difesa rispetto ad incolpazioni ingiuste o non corroborate o circostanziate

### **Facilitatore**

Si tratta della persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

### **Soggetti Collegati**

Si tratta dei soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (I) i facilitatori; (II) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 7 DI 25

stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (III) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (IV) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

#### 4. Documentazione collegata

- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 adottato e implementato da R.C.M. Costruzioni S.r.l.;
- Codice Etico;
- Manuale del Sistema di Gestione di Prevenzione Corruzione ai sensi della ISO 37001;
- Sistema sanzionatorio disciplinare;
- Documentazione inerente al trattamento dei dati personali, ai sensi e agli effetti del Reg. EU n. 679/2016 (GDPR), per finalità connesse alla gestione del whistleblowing (es. Registro del Titolare del Trattamento, informativa sul trattamento dei dati personali, nomina degli incaricati e dei responsabili esterni).

#### 5. Canali di Segnalazione

Il D.lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione<sup>2</sup>:

- Interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- Esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione

<sup>2</sup> Il Decreto dispone che "i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali 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" (art. 4, comma 1, del Decreto).

in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i segnalanti (whistleblowers) sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

## 6. La Segnalazione mediante i Canali Interni

Al fine di consentire e facilitare le segnalazioni di comportamenti illeciti e/o anomali, garantendo la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta, dei soggetti eventualmente menzionanti nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e dei relativi allegati, la Società ha attivato appositi canali interni di segnalazione, la cui gestione è affidata espressamente ad un Gruppo di lavoro (Gestore delle Segnalazioni) formato da RPCT e dall'Organismo di Vigilanza.

Nello specifico i soggetti in posizione apicale o sottoposti ad altrui direzione, ovvero coloro che a qualsiasi titolo collaborano o interagiscono con la Società, possono trasmettere direttamente al Gruppo di lavoro le proprie segnalazioni, mediante le seguenti modalità:

1. **Canale prioritario: segnalazione a mezzo raccomandata a/r o posta ordinaria** presso la sede legale Via Pioppazze 81 Cap 84087 Sarno (Sa). La segnalazione deve essere effettuata con due buste chiuse. La prima con i dati identificativi del segnalante, la seconda con la segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all' esterno la dicitura "All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing - Riservata Personale. È consentito effettuare anche Segnalazioni Whistleblowing Anonime.
2. **Canale alternativo: Utilizzo della linea telefonica 0815137104** interagendo con i componenti del gruppo di lavoro (RPCT o con ODV). Il segnalante ha facoltà di essere anonimo.
3. **Canale suppletivo e residuale:** il segnalante, in via del tutto residuale, potrà decidere



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 9 DI 25

volontariamente di non utilizzare il Canale Prioritario o alternativo **ed inviare la segnalazione all'indirizzo di posta elettronica: [segnalazioni@rcmcostruzioni.it](mailto:segnalazioni@rcmcostruzioni.it)** mediante la propria email o attraverso una email di fantasia per tutelare l'anonimato.

Sul piano della normativa sulla privacy, il soggetto (o i soggetti) che gestisce le segnalazioni, devono:

- essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società se si tratta di soggetto/i interno/i ed essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy o, nel caso di soggetto esterno, questi è responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing.

Qualora un componente del Gruppo di Lavoro sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione soltanto agli altri membri del Comitato, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione. Viceversa, il componente ricevente, dovrà segnalare la **situazione di conflitto** agli altri componenti e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

Laddove la situazione di conflitto di interessi dovesse coinvolgere tutti i componenti, la comunicazione verrà effettuata all'organo dirigente, che provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per gestione della segnalazione.

### 6.1. Oggetto della Segnalazione

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritrosivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti). Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i

c.d. reati presupposto, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno della Società ovvero dei rapporti di qualsiasi tipo con la medesima.

- comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative, ovvero del Codice Etico adottato dalla Società.

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali 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 dei alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
  - sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea così come indicati nel Decreto Whistleblowing.
  - atti o omissioni riguardanti il mercato interno, 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, così come indicati nel Decreto Whistleblowing.

- atti o comportamenti, che pur non rientrando espressamente nei punti precedenti,



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 11 DI 25

potenzialmente possono vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

La segnalazione può essere effettuata:

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

### 6.2. Segnalazioni Vietate

Per contro, è assolutamente vietato effettuare delle segnalazioni che:

- ineriscono violazioni, condotte, omissioni, che il segnalante non ha fondato motivo di ritenere siano vere;
- risultano pretestuose, diffamatorie o calunniose
- hanno natura discriminatoria in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato
- risultano finalizzate unicamente a danneggiare il soggetto segnalato;
- in ultima analisi, concretizzano forme di abuso e/o strumentalizzazione della presente Procedura del whistleblowing.

Inoltre, si precisa fin da ora che non potranno essere prese in considerazione segnalazioni

	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>		
	P30	ED. 1- REV 1 del 09.01.2023	Pag. 12 DI 25

inerenti esclusivamente:

- a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale

Le Tutele accordate al segnalante (Capo III del D.lgs 24/2023) vengono meno anche qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell'autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione 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.<sup>3</sup>

### **6.3. Modalità Operative per effettuare la segnalazione tramite canali interni**

Il segnalante che intenda denunciare un fatto riconducibile alle condotte elencate deve seguire le seguenti istruzioni operative.

In particolare, la segnalazione:

- deve essere effettuata in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci;
- deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie;
- non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

<sup>3</sup> In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare (cfr. Indicazioni ANAC sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).)



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 13 DI 25

Nello specifico il segnalante può procedere alla segnalazione mediante:

1. **Canale prioritario: segnalazione a mezzo raccomandata a/r o posta ordinaria** presso la sede legale Via Pioppazze 81 Cap 84087 Sarno (Sa). La segnalazione deve essere effettuata con due buste chiuse. La prima con i dati identificativi del segnalante, la seconda con la segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all' esterno la dicitura "All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing - Riservata Personale. È consentito effettuare anche Segnalazioni Whistleblowing Anonime.
2. **Canale alternativo: Utilizzo della linea telefonica 0815137104** interagendo con i componenti del gruppo di lavoro (RPCT o con ODV). Il segnalante ha facoltà di essere anonimo.
3. **Canale suppletivo e residuale:** il segnalante, in via del tutto residuale, potrà decidere volontariamente di non utilizzare il Canale Prioritario o alternativo **ed inviare la segnalazione all'indirizzo di posta elettronica: [segnalazioni@rcmcostruzioni.it](mailto:segnalazioni@rcmcostruzioni.it)** mediante la propria email o attraverso una email di fantasia per tutelare l'anonimato.

In ogni caso, nel testo della comunicazione elettronica ovvero nel corso della telefonata/incontro diretto con il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, il **segnalante deve descrivere dettagliatamente** il fatto oggetto della segnalazione, con indicazione chiara di:

- nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto responsabile (c.d. segnalato);
- circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritiene rilevante ai fini della segnalazione;
- eventuali soggetti presenti sul luogo della violazione, che possono potenzialmente testimoniare sull'accaduto
- eventuale documentazione allegata, che possa confermare la fondatezza del fatto segnalato;
- eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato;



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 14 DI 25

Per facilitare la segnalazione, è possibile utilizzare il Documento di registrazione “**Modulo di segnalazione degli illeciti - Whistleblowing**” disponibile nelle bacheche aziendali e sul sito internet della società.

È facoltà del segnalante indicare all’ interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all’ interno della Società ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una **segnalazione anonima**. In quest’ultimo caso, occorre tenere conto che l’invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l’accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra il Gruppo di Lavoro e il Segnalante e quindi inficiare l’utilità della Segnalazione stessa. Pertanto, il segnalante è consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari. Il segnalante è altresì consapevole che il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente Procedura.

### 6.4 Obblighi del Gestore dei canali interni di segnalazione

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, che nello svolgimento della predetta funzione si impegna a seguire le seguenti istruzioni operative.

In particolare, il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni svolge le seguenti attività:

- All’atto della ricezione di una segnalazione procede a registrarla nel Registro delle Segnalazioni
- Procede ad inviare, entro **sette giorni** dal ricevimento della segnalazione apposito avviso di conferma della ricezione della medesima al segnalante se effettuata non in forma anonima;
- successivamente, nel termine di **venti giorni** dal ricevimento della segnalazione, valuta la sua ammissibilità, tenendo in considerazione i seguenti criteri:



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 15 DI 25

1. manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine;
2. manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione;
3. manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
4. segnalazione dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
5. segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della società;

Ove lo ritenga utile, il gruppo di lavoro può richiedere integrazioni al segnalante.

In mancanza o se ritenute insufficienti ovvero nei casi precedenti, procede all'archiviazione provvedendo a darne apposita comunicazione al segnalante, se non anonimo.

Ove ritenga la segnalazione ammissibile, il gruppo di lavoro, avvia ulteriore attività di indagine al fine di valutare la fondatezza. Qualora fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni od esterni, il gruppo di Lavoro non trasmetterà la segnalazione a tali soggetti, limitandosi esclusivamente a indagare e/o sentire i soggetti interessati prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni sia possibile risalire alla identità del segnalante o del segnalato.

Nel termine massimo di **tre mesi** il Gruppo di lavoro fornisce riscontro al segnalante fornendo adeguata motivazione sia in caso di infondatezza che fondatezza. In quest'ultimo caso trasmette le risultanze agli organi aziendali preposti ovvero ad autorità esterne in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Si assicura in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti od impliciti all'identità del segnalante.

Nel caso di condotta illecita di un dipendente/collaboratore seguirà l'apertura di un provvedimento disciplinare in accordo allo Statuto dei Lavoratori; I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 16 DI 25

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Modello organizzativo "231" e dal Sistema Disciplinare della Società.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

### **6.5 Conservazione della Documentazione**

Qualora la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave, custodita dal Gruppo di Lavoro, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per cinque anni.

### **7. Canale di Segnalazione Esterno (ANAC) e Divulgazioni Pubbliche**

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) solo quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 17 DI 25

di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;<sup>4</sup>
- 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 potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una Divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 24 del 2023<sup>11</sup>, in via residuale, quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC

<sup>4</sup> Si tratta delle ipotesi in cui il soggetto non abbia ricevuto tempestivo riscontro, non sia stata effettuata l'attività istruttoria o non sia stato comunicato l'esito al segnalante nei termini prescritti. L'eventuale ritardo o omissione di una o più delle fasi della gestione della segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare del gestore e potrebbero determinare la comminazione di sanzioni amministrative nei confronti delle Società da parte dell'ANAC (cfr. art. 21 del D.lgs. n. 24 del 2023)

## **8. Misure di Protezione a tutela del segnalante**

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing, richiamati nel presente Par. 8. e al Par. successivo 8.1.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

- Divieto di ritorsione in ragione di una Segnalazione;
- Misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e del Segnalato;
- Protezione dalle ritorsioni, che comprende:
  - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
  - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- Limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto<sup>5</sup> o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
  - al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione;
  - sussistono le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.1;

<sup>5</sup> Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma la relativa normativa.

- Limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- Irrogazione di sanzioni come previste dal Decreto Whistleblowing.

### 8.1 Condizioni per l'applicazione delle Misure di Protezione

Le misure di protezione di cui al Par.8 si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dalla presente procedura in applicazione del Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, qualora il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

In particolare, nei confronti del Whistleblower, che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, ovvero qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, o della denuncia all'autorità giudiziaria, 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Per ritorsioni si intendono, le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta, all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 21 DI 25

l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia 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;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il segnalante o soggetto collegato - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata a cui si rimanda.

### **9. La Tutela della Riservatezza dell'identità del Segnalante**

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, par. 4 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

La tutela della riservatezza del segnalante, deve essere garantita, anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Come previsto espressamente dal decreto, nei due casi di seguito riportati, per rivelare l'identità del segnalante, è necessario, oltre al consenso espresso dello stesso, anche una comunicazione scritta del segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione, e precisamente:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

1. Nel procedimento penale → l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.
2. Nel procedimento disciplinare →
  - a) 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;
  - b) qualora la contestazione disciplinare 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. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea ed elettronica, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 23 DI 25

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore delle Segnalazioni viene consegnata in triplice busta chiusa;
- alla casella di posta elettronica può accedere esclusivamente il Gestore; l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla casella di riferimento esclusivamente per necessità tecniche, previa richiesta motivata caso per caso da inoltrare per iscritto al Gestore;
- la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso a chiave, mentre quella inviata a mezzo di posta elettronica è archiviata all'interno del protocollo informatico con modalità di accesso riservata;
- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato, al quale può accedere soltanto il gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal gestore.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza deve essere estesa anche all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o una responsabilità di natura civilistica e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo etc.)

### **9.1 Tutela del segnalato contro segnalazione mendaci, diffamatorie, calunniose**

Il soggetto che effettui delle segnalazioni vietate, ed in particolare segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato è consapevole che le misure di protezione descritte non possono trovare applicazione in suo favore, ai sensi e agli effetti dell'art 16 del D.lgs. 24/2023. Inoltre, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, deve essere irrogata al segnalante apposita sanzione disciplinare.

In questo contesto, il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, potrà presentare apposita richiesta al Gruppo di lavoro dedicato alla Gestione delle Segnalazioni per conoscere l'identità del segnalante ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

Il segnalato è fin d'ora consapevole che l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo su suo espresso su suo espresso consenso e che in ogni caso sono vietati atti ritorsivi e discriminatori, così come elencati e descritti al paragrafo precedente.

## **10. La Protezione dei Dati Personali**

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato in conformità a quanto previsto dal GDPR e dal Codice Privacy.

La Società ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società deve essere disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie



## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

P30

ED. 1- REV 1 del 09.01.2023

Pag. 25 DI 25

di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Segnalata, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite. Pertanto, l'esercizio dei diritti da parte della Persona Segnalata (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

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

### 11. Allegati

Modulo Segnalazioni Illecite – Registro Segnalazioni Illecite