Data di approvazione: 11 dicembre 2023	**Revisione N.** v. 0001

Policy Whistleblowing

Direttiva (UE) 2019/1937 del parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Sommario

1. SCOPO E FINALITA' 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI 3
3. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE 4
4. SEGNALANTE, ALTRI SOGGETTI COLLEGATI E AMBITO DI ESTENSIONE DELLE TUTELE 4
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 4
5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati 5
5.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate 6
5.3 Segnalazioni non rilevanti 6
6. CONTESTO DELLA SEGNALAZIONE 7
7. IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA 7
8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 7
9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 8
10. Divulgazioni pubbliche 8
11. La Segnalazione di condotte illecite 9
12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI 10
13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE 10
14. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE 11

1. SCOPO E FINALITA'

La Società Salumificio Fratelli Beretta S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") si è dotata del sistema di "*Whistleblowing*" (di seguito anche "**Segnalazioni**") previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l'Italia ha dato "*Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 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*".

Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società si era già dotata di un sistema di segnalazioni, disciplinato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il sistema di *whistleblowing* è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottate dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari (come meglio specificato al paragrafo 5) che possano minare l'integrità dell'Ente.

La Policy, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione*";
- Regolamento (UE) 2016/679, 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)*";
- D. Lgs. 231/2001, recante "*La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica*";
- D. Lgs. 24/2023, "*Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Policy e Procedure aziendali.

3. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La **diffusione** della Policy avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (*i.e.* bacheche) e la pubblicazione sul sito *internet*.

La Società, inoltre, intraprende iniziative di **comunicazione** e **formazione** del personale sulla Policy, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del *whistleblowing*.

4. SEGNALANTE, ALTRI SOGGETTI COLLEGATI E AMBITO DI ESTENSIONE DELLE TUTELE

È inteso come **Segnalante** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica (si *vd. infra*) circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (*ex* art. 2, co. 1, lett. g) e lett. i) D. Lgs. 24/2023).

In particolare:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

Le tutele a favore del **Segnalante** (cd. "*misure di protezione*"), di cui ai successivi paragrafi, si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Come previsto dall'art. 3, co. 4, D. Lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
b) durante il periodo lavorativo di prova;
c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Formano **oggetto di Segnalazione** le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società, tra i quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Sono altresì oggetto di Segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Codice Etico, alle Policy e alle Procedure adottati dalla Società. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

L'Ufficio Legale Interno di Gruppo, nella persona del Dott. Paolo Usuelli, in qualità di soggetto designato alla ricezione e all'esame delle segnalazioni – come meglio specificato al paragrafo 5 – valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati dagli Organi aziendali competenti, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società.

5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei **fatti che possono essere oggetto di Segnalazione**, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ovvero vincolante, un elenco di violazioni e/o condotte rilevanti:

- violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle Policy e delle Procedure adottati dalla Società;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);

- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- altro previsto dalla normativa.

5.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Il sistema di *whistleblowing* non deve essere utilizzato per 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 o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **è vietato** quindi:

(i) il ricorso ad espressioni ingiuriose;

(ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

(iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;

(iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;

(v) altro non previsto dalla normativa.

5.3 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** Segnalazioni che:

(i) si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Policy;

(ii) si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Policy;

(iii) attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;

(iv) hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;

(v) risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;

(vi) altro non previsto dalla normativa.

6. CONTESTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

In particolare, la Segnalazione deve contenere, quantomeno:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima non è consentita, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché la possibilità di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

7. IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione delle Segnalazioni è identificato all'interno dell'Ufficio Legale di Gruppo, nella persona del Dott. Paolo Usuelli.

I soggetti che precedono (di seguito definiti "Responsabili della gestione della segnalazione"), ai fini della gestione della Segnalazione, sono dotati di specifica formazione e garantiscono il requisito dell'autonomia (*ex* art. 4, D. Lgs. 24/2023).

8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

- MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI - FORMA SCRITTA

La Società si è dotata di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Non è consentito l'accesso alla piattaforma al personale non autorizzato.

La piattaforma è raggiungibile accedendo al sito internet della Società , ovvero accedendo al seguente indirizzo:

www.fratelliberetta.com

- MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI - FORMA ORALE

mediante un incontro diretto, su richiesta del Segnalante

9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Nei casi previsti dalla normativa, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione c.d. "esterna".

In tal caso, il destinatario della Segnalazione sarà l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) la quale attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna.

La normativa prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora:

- sia stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- si abbiano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa essere motivo di ritorsione/discriminazione;
- si abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul sito internet dell'ANAC.

10. Divulgazioni pubbliche

Il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. "**divulgazione pubblica**" delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (*ex* art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023).

La tutela del Segnalante che effettua una divulgazione pubblica è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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.

11. La Segnalazione di condotte illecite

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di Segnalazione di condotte illecite, l'***iter*** prevede:

(i) INVIO DELLA SEGNALAZIONE

- chiunque abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito può inviare una Segnalazione mediante i canali summenzionati.

(ii) RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

- i responsabili della gestione della Segnalazione inviano un avviso di ricezione della Segnalazione al Segnalante *entro sette giorni* a decorrere dal ricevimento, nonché garantiscono un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine interna, non superiore a *tre mesi*, a far data dell'invio dell'avviso di ricezione della Segnalazione.
- i responsabili della gestione della Segnalazione mantengono le interlocuzioni con la persona Segnalante.
- i responsabili della gestione della Segnalazione danno un corretto seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al Segnalante le tutele previste.
- in tale fase, i responsabili della gestione delle Segnalazione potranno procedere all'archiviazione delle segnalazioni:
  - manifestatamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - dal contenuto generico e tale da non consentire la comprensione dei dati;
  - di illeciti, corredate da documentazione non appropriata o inconferente;
  - non rilevanti o vietate ai sensi della presente Policy.
- ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

(iii) FASE ISTRUTTORIA

- una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione i responsabili della gestione della Segnalazione, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, avviano l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

(iv) ESITO DELL'INDAGINE INTERNA

- all'esito dell'istruttoria, i responsabili della gestione della Segnalazione forniscono un riscontro dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

  In ogni caso, i responsabili della gestione della Segnalazione informano dell'esito della segnalazione entro il summenzionato termine di 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.

12. LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE E DI ALTRI SOGGETTI

In caso di Segnalazione interna o esterna, è compito dei Responsabili della gestione della Segnalazione garantire la **riservatezza del Segnalante** sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D.Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante.

Come sancito dal citato Decreto, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, 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.

Nel caso in cui l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE

La Società è titolare del trattamento ai sensi del **Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR** e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste al paragrafo 2 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE 2016/679) e dal D.Lgs. 51/2018.

Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

La gestione delle segnalazioni è svolta direttamente dall'organizzazione del Titolare tramite soggetti opportunamente designati e istruiti, che agiscono in veste di Autorizzati, piuttosto che per il tramite di professionisti esterni ugualmente designati ed istruiti, che agiscono in veste di Responsabili del trattamento.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (responsabili della gestione della Segnalazione) senza il suo consenso espresso.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR per poter utilizzare l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023, il titolare del trattamento, tramite soggetti appositamente autorizzati quali i responsabili della gestione della Segnalazione, ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

14. DIVIETO DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna **forma di ritorsione** o **misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Policy, potrà informare i responsabili della gestione delle Segnalazioni.

Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.