



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

AGGIORNAMENTI DELLA VERSIONE

VERSIONE	DATA	MOTIVO
1.0	11 dicembre 2023	Prima emissione
2.0	14 maggio 2024	Seconda emissione

INDICE

1. Premessa e scopo	3
2. Destinatari.....	4
3. Adozione, Comunicazione e diffusione	4
4. Riferimenti normativi e soft law	5
5. Definizioni	5
6. Sanzioni	7
7. Oggetto della segnalazione.....	9
8. Soggetti legittimati alla segnalazione.....	11
9. Riservatezza dell'identità del segnalante.....	12
10. Misure di protezione del segnalante.....	13
10.1. Divieto di ritorsione.....	13
10.2. Protezione dalle ritorsioni.....	14
10.3. Limitazioni della responsabilità	14
10.4. Misure di sostegno.....	15
11. Segnalazione interna	15
12. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche	16
13. Denuncia all'Autorità Giudiziaria.....	17
14. Soggetti incaricati della gestione della segnalazione	17
15. Ricezione e presa in carico della segnalazione.....	18
16. Valutazione preliminare della segnalazione	19
17. Richiesta di informazioni integrative	19
18. Accertamento della violazione segnalata	20
19. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni	20
20. Esito degli accertamenti svolti dal gestore	21
21. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione.....	21
22. Trattamento dei dati personali	22
23. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	23

I – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Premessa e scopo

Per "whistleblowing" si intende la protezione delle persone che segnalano violazioni intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), ha dato attuazione alle "*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*". Con tale Decreto, viene stabilita una disciplina organica della materia, applicabile anche alle imprese private che abbiano più di 50 dipendenti o si siano dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In particolare, il Decreto Whistleblowing individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

La disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing costituisce uno strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità.

Alviero Martini S.p.a. ("la Società" o "Alviero Martini"), da sempre sensibile alle tematiche etiche, ha interesse a conoscere eventuali violazioni che possono verificarsi all'interno della propria organizzazione al fine di porvi efficace rimedio. A tal fine, invita tutti coloro che ne fanno parte a confrontarsi liberamente su ogni criticità che dovessero riscontrare nella propria attività lavorativa, certi che l'azienda non attuerà per questo ritorsioni nei loro confronti. Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Alviero Martini e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Alla luce della *ratio* sottesa alla normativa di cui sopra, Alviero Martini si è posta quale obiettivo quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni (come, ad esempio, i dubbi sulla procedura da seguire, i timori di ritorsioni ecc.) e, pertanto, ha adottato la

presente Procedura alla luce di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dal D. Lgs. n. 231/2001 (“Decreto” o “Decreto 231”), nonché dalle Linee Guida ANAC e dalla Guida Operativa di Confindustria.

A tale fine, la presente Procedura regola il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione di segnalazioni di violazioni, intese quali comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Alviero Martini, come meglio specificato al successivo Par. 7, effettuate dai segnalanti tramite i diversi canali di segnalazione.

2. Destinatari

Il presente documento si applica ai dipendenti di Alviero Martini e a tutti i soggetti indicati nel successivo paragrafo 8.

3. Adozione, Comunicazione e diffusione

L'adozione del presente documento spetta all'organo amministrativo, previa informativa alle rappresentanze o alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 D. Lgs. 81/2015, in merito al canale di segnalazione interno individuato.

L'aggiornamento spetta al medesimo organo.

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all'atto dell'adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell'assunzione. È inoltre portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

Il presente documento è esposto e reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante affissione in bacheca.

Sul sito web della Società sono pubblicate la presente procedura nonché il link di accesso al canale di segnalazione.

I predetti adempimenti assolvono all'onere informativo del gestore del canale di segnalazione interna di cui all'art. art. 5, c.1, lett. e) Decreto Whistleblowing.

I contenuti della Procedura nonché di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing saranno oggetto di sessioni formative dedicate rivolte ai dipendenti di Alviero Martini, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società, ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

4. Riferimenti normativi e soft law

- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»;
- Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, n. 1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «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»;
- Linee guida ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;

5. Linee Guida Confindustria nuova disciplina “whistleblowing” guida operativa per gli enti privati di ottobre 2023. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

- a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, meglio specificate nell'art. 7 della Procedura;
- b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di ANAC;
- f) «divulgazione pubblica»: 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;

- g) «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;
- h) «persona coinvolta» o «segnalato»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione;
- i) «segnalazione effettuata in mala fede» o «segnalazione in mala fede»: segnalazione effettuata da parte del segnalante che, al momento dell'effettuazione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica, non aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione oggetto di segnalazione, denuncia o divulgazione fossero vere;
- j) «gestore» o «ufficio whistleblowing»: Ufficio incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interno della Società, attualmente composto dal Responsabile Ufficio Legale e dal Responsabile Amministrazione del Personale. Qualora la segnalazione attenga ad uno o entrambi i Responsabili l'«ufficio whistleblowing» è coincidente con il Consiglio di Amministrazione;
- k) «informazioni riservate»: informazioni coperte dall'obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d'autore o dalla protezione dei dati personali;
- l) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- m) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, come meglio definite in seguito, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- n) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- o) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità 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;
- p) «seguito»: l'azione intrapresa dal gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- q) «Codice Etico»: documento facente parte del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale mezzo atto a stabilire i principi di comportamento e gli standard etici cui devono ispirarsi

tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione di Alviero Martini, applicabile alla Società e alle sue controllate.

- r) «Codice di Condotta dei Fornitori»: documento predisposto da Alviero Martini ed applicabile anche alle sue controllate, illustrante i principi di comportamento e le regole di condotta a cui i fornitori della Società devono attenersi.
- s) «Modello» o «Modello 231»: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 composto dal Codice Etico, Parte Generale, Parte Speciale e dalla presente procedura whistleblowing.
- t) «Odv»: Organismo di Vigilanza di Alviero Martini S.p.A.

6. Sanzioni

Le violazioni della presente procedura assumono rilevanza disciplinare e saranno sanzionate secondo quanto previsto dalla normativa e dal sistema disciplinare previsto dalla Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. A titolo esemplificativo, costituisce violazione punibile:

- a) l'effettuazione della segnalazione in mala fede;
- b) l'effettuazione di una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;
- c) la rivelazione dell'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- d) ogni comportamento, anche tentato, volto a ostacolare la segnalazione;
- e) il tentativo di identificare il segnalante in qualsiasi modo, ivi incluso l'aggiramento del divieto di tracciamento dei canali di segnalazione;
- f) la mancata gestione della segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- g) l'adozione di comportamenti ritorsivi.

Le violazioni della presente procedura da parte di soggetti terzi, non dipendenti dell'ente, potranno essere sanzionate in virtù di apposita clausola contrattuale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, l'art. 21 del Decreto Whistleblowing prevede delle sanzioni pecuniarie direttamente applicabili da ANAC in particolare:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;

- c) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando si accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando si accertati, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

II - EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

7. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione:

- a) Violazioni delle disposizioni della normativa nazionale. Tra queste ultime assumono rilevanza:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 - violazioni del Modello 231 e del Codice di Condotta dei Fornitori;
- b) violazioni della normativa europea compresi: atti od omissioni che ne vanifichino oggetto o finalità, riguardanti settori strategici dell'Unione europea (es. appalti pubblici; servizi; settore finanziario; prevenzione del riciclaggio e del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, compresi quelli alimentari; trasporti; ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; tutela degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatore; tutela della vita privata; privacy; sicurezza dei sistemi informativi),
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- d) atti od omissioni riguardanti il relativo mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;

atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati nei punti precedenti. Le segnalazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che la persona segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Sono inoltre escluse dall'ambito di applicazione del presente documento:

- a) **le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante** che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (ai sensi dell'art. 1, c.2, Decreto Whistleblowing). Tali rimostranze potranno essere comunicate e/o fatte valere nelle forme ordinarie.

b) le violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Sono in ogni caso vietate le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave. In tali casi, al segnalante non verranno riconosciute le misure di protezione previste dal presente documento e verrà applicata nei suoi confronti una sanzione, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare interno.

Si precisa che non è pregiudicata l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di:

- a) informazioni classificate: le classifiche di segretezza, disciplinate nel nostro ordinamento dall'art. 42 della legge n. 124/2007, sono apposte dalle singole amministrazioni per circoscrivere la conoscenza delle informazioni per i soggetti che abbiano necessità di accedervi o a ciò abilitati, in ragione delle loro funzioni istituzionali;
- b) segreto professionale forense: con riferimento alla riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- c) segreto professionale medico: con riferimento all'obbligo di mantenere la natura riservata delle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- d) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- e) norme di procedura penale: con riferimento all'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- f) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- g) disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al Regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza;
- h) disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare

accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. Soggetti legittimati alla segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da parte di coloro che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con l'ente.

Nello specifico, l'art. 3 del Decreto Whistleblowing prevede che possono effettuare una segnalazione:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) 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.

Per i segnalanti le tutele previste dal Decreto Whistleblowing si applicano anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Le misure di protezione si applicano anche alle c.d. "persone connesse":

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, denunciante 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;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. Riservatezza dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante non viene mai rivelata, senza il suo espresso consenso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione, salvo che, all'esito degli accertamenti svolti dal gestore, il segnalante risulti aver effettuato la segnalazione in mala fede ovvero emerga la sua responsabilità, anche in concorso con altri, per la violazione segnalata. L'identità potrà in ogni caso essere comunicata, se necessario, a soggetti esterni qualificati ai quali il gestore abbia richiesto consulenza o assistenza inerente alla segnalazione: tali soggetti, esterni alla Società, saranno in ogni caso tenuti alla riservatezza e confidenzialità e nominati responsabili esterni del trattamento ex art. 28 GDPR.

La medesima riservatezza è assicurata per qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi l'identità del segnalante.

La riservatezza è garantita anche nei confronti delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tal caso, è dato avviso al segnalante - mediante comunicazione scritta - delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

10. Misure di protezione del segnalante

Al segnalante e alle persone connesse sono riconosciute le tutele previste dal presente documento, purché abbia effettuato la segnalazione in buona fede e, in caso di segnalazione esterna o divulgazione pubblica, in presenza dei relativi presupposti.

I motivi che inducono la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

10.1. Divieto di ritorsione

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono, in via esemplificativa, ritorsioni (art. 17, Decreto Whistleblowing):

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) 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;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) 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;
- n) 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;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione si applica a tutti i soggetti legittimati alla segnalazione di cui al par. 8 della presente Procedura.

10.2. Protezione dalle ritorsioni

Le ritorsioni eventualmente subite possono essere comunicate ad ANAC, che ne dà informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Tra i soggetti che possono comunicare ad ANAC di aver subito ritorsioni vi sono anche coloro che, avendo un legame qualificato con la persona segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione (quali ad esempio, facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo). Sono escluse dalla possibilità di segnalare ad ANAC le organizzazioni sindacali.

Inoltre, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto che la subisce possa beneficiare di protezione, deve sussistere uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito. È quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

Gli atti ritorsivi sono nulli e il segnalante e le persone connesse hanno diritto alla cessazione della condotta ritorsiva, al risarcimento del danno e, in caso di licenziamento, alla reintegrazione nel posto di lavoro. Nell'ambito delle relative controversie instaurate dal segnalante, che sostenga di aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione, dovrà essere il datore di lavoro a provare che l'atto ritenuto ritorsivo sia motivato da altre legittime ragioni, estranee alla segnalazione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente documento sono valide solo se effettuate in una delle sedi protette previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (es. Ispettorato Territoriale del Lavoro, Commissione di certificazione, Sede sindacale, ecc.).

10.3. Limitazioni della responsabilità

Nel caso in cui per effettuare la segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione dell'ente, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del segnalante e delle persone connesse, purché le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

In ogni caso, le segnalazioni devono avere ad oggetto informazioni acquisite lecitamente.

10.4. Misure di sostegno

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta nella segnalazione e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello stato.

11. Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) in forma scritta, mediante la piattaforma online My Governance (di seguito la “Piattaforma”), cui si accede tramite il seguente link: [https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Alviero Martini](https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Alviero%20Martini). Attraverso la Piattaforma, il segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti;
- b) in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma (My Governance) ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore della segnalazione in luogo idoneo a garantire la riservatezza;
- c) in forma scritta mediante posta ordinaria qualora la segnalazione attenga ad uno o entrambi i membri dell'ufficio whistleblowing. In tale circostanza il messaggio di posta è trasmesso all'indirizzo via Via F. Argelati, 1/A, Milano, mediante recapito di due buste chiuse, di cui la prima contenente i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento ed indicazione dell'indirizzo di posta ordinaria di riferimento per le necessarie e successive interlocuzioni, la seconda contenente la Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata all'ufficio whistleblowing– Consiglio di Amministrazione.” ;
- d)

A prescindere dalla modalità scelta in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione, del contenuto della stessa della relativa documentazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile. Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

12. Segnalazione esterna e divulgazioni pubbliche

La violazione può essere segnalata all'ANAC, mediante il canale esterno dalla stessa attivato, quando ricorra uno dei seguenti presupposti (art. 6 Decreto Whistleblowing):

- a) non è attivo o non è conforme all'art. 4 del Decreto Whistleblowing il canale di segnalazione interna;
- b) la segnalazione interna non ha avuto seguito;
- c) 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 possa determinare il rischio di ritorsione (come nel caso di segnalazione che riguardi il gestore);
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica (beneficiando delle tutele previste dalla Legge Whistleblowing) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni (cfr. art. 15 Decreto Whistleblowing):

- a) il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- b) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) 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.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname - che comunque non ne consente l'identificazione - ANAC tratterà la

divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste in caso di ritorsioni.

13. Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Si precisa che, come previsto dal Decreto Whistleblowing, è riconosciuto ai soggetti di cui al Par. 8 anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità Nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, quali ad esempio, l'Autorità Giudiziaria, la Polizia, i Carabinieri, la Guardia di Finanza, le altre Forze di Polizia.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie presso cui è sporta la denuncia

III - GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

14. Soggetti incaricati della gestione della segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni disciplinate dal presente documento sono affidate al «gestore» o «ufficio whistleblowing», ufficio incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni interne, composto congiuntamente dal Responsabile Ufficio Legale e dal Responsabile Amministrazione del Personale.

Si precisa che qualora la segnalazione attenga ad uno o entrambi i membri, che pertanto verterebbe in una ipotesi di conflitto di interessi, questa viene trasmessa mediante posta ordinaria, nelle modalità indicate al Par. 11, al Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che qualora la segnalazione sia presentata a un soggetto incompetente a riceverla ed il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, questa è trasmessa dal soggetto incompetente al gestore entro 7 giorni con contestuale notizia della trasmissione al segnalante. Inoltre, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ad uno dei due soggetti incaricati della gestione della segnalazione.

Si ricorda che i Destinatari del Modello 231, alternativamente alla modalità di trasmissione della Segnalazione di cui alla presente Procedura, possono informare l'Organismo di Vigilanza in merito al verificarsi di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 ovvero costituenti violazione delle

prescrizioni del Modello, inviando un messaggio all'indirizzo di posta elettronica odv231@alvieromartini.it. In tal caso, è onere dell'OdV valutare se il segnalante intenda beneficiare delle tutele in materia whistleblowing previste dalla presente Procedura come sopra specificato e, in caso, provvedere alla gestione della segnalazione come segnalazione whistleblowing, trasmettendola al gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al soggetto segnalante.

15. Ricezione e presa in carico della segnalazione

a) Segnalazione attraverso Piattaforma

Nel caso la segnalazione avvenga tramite la Piattaforma sarà la Piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento, garantendo un protocollo di crittografia che meglio garantisce sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione.

Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il gestore assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

- giorno e ora;
- soggetto segnalante;
- oggetto della segnalazione;
- note;
- stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo, ad es. istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle evidenze emerse, archiviazione).

b) Segnalazione attraverso sistema di messaggistica vocale

Anche la segnalazione attraverso sistema di messaggistica vocale è gestita tramite la Piattaforma e sarà la Piattaforma stessa a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento. La voce sarà alterata dalla piattaforma in modo da impedire l'eventuale riconoscibilità della stessa.

c) Segnalazione attraverso incontro di persona

Previo consenso del segnalante, il gestore documenta la segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto al segnalante per sue eventuali modifiche e sottoscrizione (art. 14, c.4, Decreto Whistleblowing).

In ogni caso, ricevuta la segnalazione, il gestore rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Il gestore dà diligente seguito alla segnalazione ricevuta e fornisce riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento e comunque entro 3 mesi e 7 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Laddove gli accertamenti non possano essere completati tempestivamente, ad esempio perché particolarmente complessi, entro il medesimo termine il gestore aggiorna il segnalante sullo stato della segnalazione e lo informa dell'ulteriore periodo di tempo necessario a completarli.

16. Valutazione preliminare della segnalazione

Il gestore effettua un esame preliminare del fatto segnalato per verificare la sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi della segnalazione che ne determinano la procedibilità..

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione non presenti i requisiti oggettivi e soggettivi il gestore ne dà comunicazione al segnalante, precisandone le ragioni e indicando l'ufficio interno eventualmente competente alla gestione della problematica segnalata.

Qualora la segnalazione, manchi dei predetti requisiti, ma assume rilevanza nell'ambito della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001 il gestore procede a trasmetterla, nel rispetto della riservatezza all'OdV per sue opportune valutazioni.

Ai fini della chiusura della segnalazione, il gestore predispone apposito Report destinato all'Organo amministrativo, senza indicazioni di dati personali del segnalante, e ne tiene traccia anonimizzata nel Registro delle segnalazioni.

Nel caso in cui ritenga che la segnalazione rientri nell'ambito applicativo della presente procedura, il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata secondo quanto previsto di seguito.

In ogni caso, durante tutta la fase della segnalazione (parr. 15-29 della Procedura), il gestore potrà avvalersi della consulenza di soggetti esterni qualificati, espressamente tenuti alla riservatezza e confidenzialità e nominati responsabili esterni del trattamento ex art. 28 GDPR.

17. Richiesta di informazioni integrative

Laddove non già presenti nella segnalazione, il gestore chiede al segnalante le seguenti informazioni:

- Dove ha avuto luogo la violazione?
- Quando si è verificata la violazione (passata, attuale, futura, in corso)?
- Chi è coinvolto nella violazione?
- L'hai segnalata in precedenza? Se sì, cosa, quando e a chi? Che azione è stata intrapresa?

- Qual è l'impatto per l'organizzazione dal tuo punto di vista?
- La direzione è coinvolta o a conoscenza della violazione?
- Avverti rischi per te o per altri?
- Hai documenti o altre prove a supporto della tua segnalazione?
- C'è qualcun altro che è a conoscenza diretta della violazione che possiamo contattare?
- Qualcuno ha provato a nascondere la violazione o a scoraggiarti dal condividere la tua preoccupazione? In tal caso, chi e come?

18. Accertamento della violazione segnalata

Il gestore procede all'accertamento della violazione segnalata mediante il compimento di una o più delle seguenti attività:

- a) coinvolgimento di funzioni aziendali competenti a supporto dell'accertamento, salvo che ciò non comprometta la fiducia del segnalante, l'imparzialità del gestore o il buon esito dell'indagine;
- b) raccolta di evidenze documentali a riscontro della segnalazione;
- c) intervista di persone in grado di riferire informazioni utili all'accertamento della violazione;
- d) intervista del segnalato, informandolo preventivamente dell'oggetto dell'incontro e della facoltà di farsi assistere da una persona di sua fiducia, cui il gestore deve necessariamente provvedere in caso di richiesta da parte di quest'ultimo, anche mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il gestore documenta per iscritto le interviste effettuate mediante apposito verbale, il cui contenuto dev'essere sottoposto all'intervistato per sue eventuali modifiche e sottoscrizione.

Nel corso dell'accertamento, il gestore mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, se necessario, può richiedere a quest'ultimo integrazioni.

In ogni caso, il gestore tutela l'identità delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, fino alla conclusione del procedimento accertativo.

19. Valutazione e prevenzione del rischio di ritorsioni

Il gestore valuta il rischio di ritorsioni per il segnalante sulla base dei seguenti fattori:

- Qual è la probabilità che venga mantenuta la riservatezza? Ad esempio: qualcun altro è al corrente della violazione? La violazione è stata segnalata a qualcun altro? La natura delle informazioni può rivelare la loro identità? Sono gli unici ad avere accesso alle informazioni? La violazione configura un reato la cui prova necessita che venga rivelata l'identità del segnalante?
- Il segnalante è preoccupato di subire ritorsioni? Si sono già verificate condotte ritorsive o percepisce un rischio imminente di ritorsione?

- Il segnalante è coinvolto nella violazione o l'ha subita?
- La segnalazione riguarda tipi diversi di violazioni?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni sulla violazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e la violazione oggetto della segnalazione?
- Che tipo di rapporto intercorre tra il segnalante e l'ente?

Il livello di protezione e le relative azioni intraprese dipendono dal tipo e dalla tempistica della segnalazione e dalle potenziali conseguenze della violazione.

Qualora il gestore non abbia il potere di elaborare e attuare strategie per prevenire eventuali danni a carico del segnalante (es. riorganizzazione interna del personale), gliene dà comunicazione al fine di consentire al segnalante di prestare il proprio consenso alla rivelazione della sua identità nei confronti di chi, all'interno dell'ente, abbia tale potere, ferme comunque le altre tutele previste dalla presente procedura nel caso in cui la ritorsione venga poi effettivamente attuata.

20. Esito degli accertamenti svolti dal gestore

Il gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito Report che provvede a trasmettere al CdA (qualora non coincidente con il gestore), nel quale rendiconta l'iter di gestione della segnalazione e l'esito degli accertamenti svolti con particolare riferimento a:

- a) l'insussistenza della violazione segnalata, precisando se la segnalazione si ritenga essere stata effettuata in mala fede ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione disciplinare nei confronti del segnalante;
- b) la sussistenza o il rischio di verificazione della violazione o ritorsione segnalata, precisando il soggetto ritenuto responsabile e gli elementi raccolti.

Il Report è destinato anche all'Organismo di Vigilanza per sue opportune valutazioni nel caso in cui la segnalazione (sia essa ritenuta insussistente o sussistente) attenga a violazioni del Modello 231, del Codice di Condotta Fornitori e condotte illecite 231

Nel report non viene fatta menzione dell'identità del segnalante e di altre informazioni idonee a identificarlo, salvo i casi di segnalazione effettuata in mala fede ovvero di ritenuta responsabilità del segnalante per la violazione accertata.

21. Azioni conseguenti all'accertamento della violazione o della ritorsione

Il CdA valuta il contenuto del Report e adotta azioni appropriate all'esito degli accertamenti svolti. In particolare:

- a) in caso di incompletezza degli accertamenti svolti dal gestore (qualora non coincidente con il CdA), effettua ulteriori approfondimenti, anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti, di un difensore di fiducia o di un consulente esterno;
- b) in caso di accertata violazione o del rischio di violazione, adotta misure idonee a prevenire, interrompere o sanare la violazione, nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- c) in caso di ritenuta sussistenza di un rischio concreto di ritorsioni, adotta misure idonee a proteggere il segnalante (es. riorganizzazione interna del personale);
- d) in caso di accertata ritorsione, attuata o anche solo minacciata, nei confronti del segnalante, adotta misure idonee a sanare le ritorsioni subite (es. reintegra del segnalante nella precedente posizione lavorativa), nonché sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di ogni soggetto ritenuto responsabile della ritorsione;
- e) in caso di ritenuta mala fede del segnalante nell'effettuazione della segnalazione, adotta sanzioni disciplinari appropriate nei suoi confronti.

Il CdA comunica le azioni intraprese al gestore, affinché ne dia tempestivo riscontro al segnalante, e monitora regolarmente l'efficacia delle misure adottate.

Il processo di gestione della segnalazione si conclude con la comunicazione al segnalante in merito all'esito degli accertamenti svolti e alle azioni eventualmente intraprese di conseguenza da parte del CdA.

22. Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali avverrà nel rispetto del D. Lgs 2016/679 (GDPR), del D. Lgs 196/2003 (Codice Privacy) e delle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing con particolare riferimento all'art. 13.

I dati forniti saranno trattati secondo quanto meglio specificato nella specifica Informativa resa ai sensi dell'art. 13 GDPR, al fine di gestire la segnalazione. La base giuridica è rappresentata dal necessario rispetto degli obblighi di legge di cui al Decreto Whistleblowing. I dati personali forniti saranno cancellati entro il termine di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo l'insorgere di un interesse legittimo, connesso all'esercizio dei diritti in sede giudiziaria o stragiudiziale, che comporti la necessità di una conservazione maggiore.

I dati personali forniti saranno accessibili ai soli soggetti deputati alla gestione del canale di segnalazione interna, espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del decreto legislativo 30

giugno 2003, n. 196. Inoltre, è stato formalizzato l'accordo ai sensi dell'art. 28 GDPR con la società che fornisce la piattaforma My Whistleblowing, necessaria per garantire il massimo livello di riservatezza al segnalante. In ogni caso, per le attività connesse alla gestione della segnalazione, il gestore potrà avvalersi della consulenza di soggetti esterni qualificati, espressamente tenuti alla riservatezza e confidenzialità e nominati responsabili esterni del trattamento ex art. 28 GDPR.

Ai sensi e nei limiti di cui agli artt. 15-22 GDPR, all'interessato sono riconosciuti i diritti di accesso, portabilità, rettifica dei dati, cancellazione, opposizione al trattamento, revoca del consenso e limitazione. L'esercizio di tali diritti può soggiacere ad alcune limitazioni, secondo quanto previsto dall'art. 2 – undecies D. Lgs. 196/2003; in ogni caso, l'esercizio di tali diritti sarà precluso laddove possa comportare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

L'interessato può rivolgersi all'autorità di controllo per la protezione dei dati personali qualora ritenga che siano stati violati i suoi diritti.

Per l'esecuzione del Trattamento in esame, il Titolare ha effettuato una preliminare valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, ai sensi degli art. 35 GDPR e art. 13, par. 6, Decreto Whistleblowing. Il Titolare (Alviero Martini S.p.A.) ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD o DPO), contattabile tramite e-mail all'indirizzo dpo@final.it.

Si rimanda alla privacy policy pubblicata nella sezione “whistleblowing” per l'informativa completa.

23. Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il gestore conserva le segnalazioni e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Al fine di dare evidenza dell'efficace attuazione del sistema, il gestore tiene traccia anonimizzata delle segnalazioni ricevute e gestite in apposito Registro delle segnalazioni, nel quale indica per ciascuna di essa, senza alcun riferimento alle persone coinvolte, l'oggetto della segnalazione, le tempistiche di gestione, l'esito dell'accertamento e le eventuali azioni conseguenti.