

## **POLICY WHISTLEBLOWING**

Adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 15/12/2023

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Redatta da</b>	<b>Approvata da</b>	<b>Descrizione degli aggiornamenti</b>
01	15/12/2023	Comitato Whistleblowing	C.d.A.	Prima versione

**INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DEFINIZIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>3. RIFERIMENTI.....</b>	<b>5</b>
<b>4. I SOGGETTI SEGNALANTI .....</b>	<b>6</b>
<b>5. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>6. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE .....</b>	<b>8</b>
<b>6.1 Segnalazione in buona fede .....</b>	<b>8</b>
<b>6.2 Segnalazioni in mala fede .....</b>	<b>9</b>
<b>7. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>9</b>
<b>7.1 Modalità operative.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2 Contenuto della Segnalazione .....</b>	<b>11</b>
<b>8. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>9. LE TUTELE DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>12</b>
<b>10. TUTELE DEL SEGNALATO .....</b>	<b>16</b>
<b>11. LE MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>16</b>
<b>12. MISURE SANZIONATORIE .....</b>	<b>21</b>
<b>13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....</b>	<b>21</b>
<b>14. AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>22</b>
<b>15. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....</b>	<b>22</b>

## 1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. n. 24/2023** (di seguito anche “**Decreto Whistleblowing**” o solo “**Decreto**”) in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. *Whistleblowers*).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, posti in essere in violazione di quanto disposto nel Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico oppure di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, effettuata da parte di un soggetto, che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (di seguito “**Policy Whistleblowing**” o “**Policy**”), si intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell’ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Pertanto, scopo della Policy è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di comportamenti, atti od omissioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il Segnalante e il Segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

Si precisa che, nella redazione della presente Policy, la Società ha tenuto conto dei valori che costituiscono le fondamenta della propria organizzazione e si impegna a realizzare le proprie attività secondo i massimi *standard* di correttezza, etica, legalità, trasparenza, responsabilità e di *business integrity*.

I principi enunciati nella presente Policy non pregiudicano né limitano in alcun modo gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui opera la Società, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società, ma mirano a trovare un giusto equilibrio tra i legittimi interessi della Società, nella prevenzione di comportamenti illeciti, e i diritti fondamentali dei suoi dipendenti e in generale dei destinatari della Policy, in particolare per quanto riguarda il trattamento dei dati personali che li riguardano.

## 2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, i termini elencati assumono il significato di seguito specificato:

<b>Codice Etico</b>	Documento con cui la Società afferma, in attuazione dei valori di legalità, lealtà, onestà e professionalità, i principi e le regole di comportamento che il proprio personale dipendente, gli esponenti dei propri organi di amministrazione e controllo, i fornitori, consulenti, <i>partners</i> e coloro che intrattengono rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente con essa, sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle loro attività in favore della stessa.
<b>Comitato Whistleblowing</b>	Soggetto autonomo dedicato e specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente della Società assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i clienti e i <i>business partner</i> , anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento (così come indicati nel par. 4.).
<b>Divulgazione pubblica</b>	Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
<b>Facilitatore</b>	Persona che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
<b>Organismo di Vigilanza ("OdV")</b>	L'Organismo di Vigilanza della Società nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
<b>Segnalante</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

<b>Segnalato</b>	Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
<b>Segnalazioni anonime</b>	Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al par. 7.1. b.
<b>Segnalazioni in malafede</b>	Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla Società che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno ingiusto.
<b>Segnalazione interna</b>	Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par. 7.1. a.
<b>Violazioni</b>	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle condotte di cui al par. 5.

### 3. RIFERIMENTI

Di seguito si riportano i principali riferimenti rilevanti ai fini della presente Policy:

- 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;
- Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ("GDPR");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 "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 recanti disposizioni

riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Nuova disciplina “whistleblowing” - Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria del 27 ottobre 2023;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Parere sullo Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne - 6 luglio 2023 - [9912239];
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 adottato dalla Società;
- Codice Etico adottato dalla Società.

#### **4. I SOGGETTI SEGNALANTI**

In conformità con quanto previsto dall’art. 3 del Decreto Whistleblowing, possono presentare una segnalazione i seguenti soggetti, ovvero i Segnalanti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, i prestatori di lavoro occasionale, etc.;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- i soggetti il cui rapporto giuridico con la Società sia cessato, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto giuridico stesso;
- i soggetti che hanno acquisito le informazioni sulle violazioni durante il periodo di prova;

- i soggetti il cui rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante le fasi precontrattuali o nel processo di selezione.

La Società, in linea con quanto disposto dall'art. 3, comma 5, del Decreto Whistleblowing, garantisce la tutela e la protezione oltre che dei Segnalanti, come anzidetti, anche dei soggetti che assistono il Segnalante durante il processo di segnalazione, quali Facilitatori, la cui identità si mantiene riservata, nonché di soggetti connessi con il Segnalante, quali colleghi/familiari, ovverosia persone del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, o persone del medesimo contesto lavorativo e che abbiano con esso rapporti abituali e correnti.

La Società garantisce, altresì, la tutela e la protezione agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa effettua una prestazione lavorativa, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

A tal fine, il Segnalante è invitato ad indicare espressamente il nominativo e il ruolo di tali soggetti (es. Facilitatore, collega legato da stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, etc.), allegando la documentazione a supporto del legame intercorrente con lo stesso.

## 5. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing, possono costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi del predetto provvedimento legislativo (di seguito "Modello 231");
- violazioni del diritto dell'Unione Europea<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Da intendersi come:

- 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 degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli 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 (art. 2, comma 1, n. 5);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui sopra.

Non sono ammesse segnalazioni aventi ad oggetto fatti diversi da quelli sopra descritti. Pertanto, in caso di presentazione di segnalazioni aventi contenuto diverso rispetto a quello stabilito dalla presente Policy, quest'ultime verranno ritenute come ineseguibili e verranno respinte dal Comitato Whistleblowing, soggetto incaricato di gestire il canale interno di segnalazione.

In particolare, non sono meritevoli di tutela e, pertanto, sono **vietate** le segnalazioni:

	aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro o i rapporti di lavoro con i superiori gerarchici o con i colleghi;
	contenenti offese personali o giudizi morali e volte ad 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;
	fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
	aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
	aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

La segnalazione deve essere presentata in buona fede e deve essere il più possibile circostanziata, cioè effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire al Comitato Whistleblowing di accertare i fatti segnalati. A tal fine, le segnalazioni dovranno essere dotate di un contenuto minimo, ovverosia riportare almeno gli elementi indicati nei paragrafi che seguono.

## 6. SEGNALAZIONE IN BUONA O IN MALA FEDE

### 6.1 Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare le segnalazioni solo dopo aver acquisito informazioni sufficientemente esaurienti che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che la violazione si verifichi o che si sia verificata e che il Segnalato la abbia commessa.

È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata comunicazione attraverso lo stesso canale tramite il quale è stata presentata la segnalazione.

## 6.2 Segnalazioni in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

In tale caso, la Società si riserva di porre in essere adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

## 7. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

### 7.1 Modalità operative

Le segnalazioni devono essere presentate utilizzando uno dei canali di segnalazione resi noti ai Destinatari della presente Policy.

#### a. I canali di Segnalazione interna

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto canali di segnalazione interna che consentono la presentazione delle segnalazioni per iscritto oppure oralmente.

La Segnalazione può essere effettuata mediante:

- **piattaforma informatica:** i Segnalanti potranno inviare la propria segnalazione mediante una piattaforma informatica dedicata, a cui ciascun Segnalante può accedere attraverso il seguente indirizzo: <https://spaziospa.integrityline.com>;
- **sistemi di messaggistica vocale:** i Segnalanti potranno trasmettere la propria segnalazione lasciando un messaggio vocale accedendo alla piattaforma informatica tramite il seguente indirizzo: <https://spaziospa.integrityline.com>.

Su richiesta del Segnalante, potrà essere fissato un **incontro diretto** con il Comitato Whistleblowing. A tal fine, il Segnalante dovrà far pervenire la propria richiesta di incontro tramite una delle modalità previste per la segnalazione scritta.

Nel caso in cui il Segnalante invii per errore la segnalazione mediante canali alternativi deve comunque essere assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati.

Si precisa che, nel caso di invio della segnalazione tramite piattaforma informatica, al Segnalante sarà richiesto di creare una password che, unitamente al codice automaticamente assegnato dal sistema, gli permetteranno di accedere nuovamente alla piattaforma e visualizzare, integrare e/o monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione effettuata.

Il codice fornito dalla piattaforma e la password creata dal Segnalante devono essere custodite da parte del Segnalante stesso poiché, in caso di smarrimento, non sarà possibile recuperarle; in questo caso, il Segnalante dovrà effettuare nuovamente la segnalazione.

**b. Segnalazione esterna e Divulgazione Pubblica**

Il Segnalante può presentare segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento (come dettagliate nel par. 5) anche attraverso il canale esterno, divulgazione pubblica o denuncia.

In particolare, il Segnalante può presentare la propria segnalazione all'**ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione) tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità se:

- non è stato attivato il canale di segnalazione interna ovvero, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla Legge;
- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segnalante può procedere tramite **Divulgazione Pubblica** se:

- ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

**c. Segnalazione anonima**

È consentito il ricorso a forme di segnalazione anonima, in cui le generalità del Segnalante non siano da quest'ultimo esplicitate né individuabili.

La segnalazione anonima si effettua utilizzando la modalità di cui alla precedente lettera a).

Tuttavia, detta modalità di segnalazione non è incoraggiata dalla Società in ragione delle difficoltà che possono riscontrarsi durante la fase di accertamento e che rendono necessaria la collaborazione del Segnalante.

Le segnalazioni anonime, pertanto, sono consentite purché siano sufficientemente circostanziate e rechino sufficienti elementi di fatto per avviare un'attività di accertamento (in

merito al contenuto della segnalazione, si veda il successivo paragrafo 7.2. “Contenuto della Segnalazione”).

## 7.2 Contenuto della Segnalazione

Le segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, in modo da consentire al Comitato Whistleblowing di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione, indicando il proprio nominativo nonché, al fine di agevolare la gestione della segnalazione, i recapiti presso cui è possibile contattarlo (nome e cognome, indirizzo *e-mail*, numero di telefono).

### ***Che cosa deve contenere la segnalazione?***

✓	quando si tratta di segnalazione non anonima, i dati identificativi della persona segnalante nonché, al fine di agevolare la gestione della segnalazione, i recapiti presso cui è possibile contattarlo (nome, cognome, indirizzo <i>e-mail</i> , numero di telefono);
✓	chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
✓	le generalità o altri elementi che consentano di identificare i soggetti che hanno commesso la violazione e a cui si riferisce la segnalazione;
✓	circostanze di tempo e di luogo, ove conosciute, relative all’oggetto della segnalazione;
✓	ogni ulteriore informazione ritenuta utile per l’accertamento della segnalazione;
✓	allegazione documentale o probatoria a sostegno della segnalazione, ivi compresa l’indicazione di testimoni o persone che potranno riferire sui fatti oggetto della segnalazione.

## 8. I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società ha attivato propri canali di segnalazione interna, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

La presente Policy garantisce che la segnalazione sia conosciuta da un numero limitato di persone e che ai documenti relativi alla segnalazione possano accedere soltanto persone

autorizzate. In particolare, nell'assicurare una corretta gestione delle segnalazioni e in linea con quanto disposto dall'art. 2, comma 4, del Decreto Whistleblowing, la Società ha affidato la gestione dei canali di segnalazione a un Comitato Whistleblowing esterno, imparziale ed indipendente, specificamente formato per la gestione dei canali di segnalazione, composto dal Rag. Gian Carlo Marrocu e dalla Dott.ssa Vanessa Trevisiol.

Il Comitato Whistleblowing, al fine di assicurare che le segnalazioni siano gestite in maniera adeguata e conforme alle disposizioni normative, deve rispondere al requisito di autonomia, da intendersi come:

- imparzialità: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte di qualsiasi soggetto aziendale ed in particolare del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni del Modello 231 pervenute tramite i canali di segnalazione sopra indicati saranno trasmesse da parte del Comitato Whistleblowing all'Organismo di Vigilanza e trattate dal medesimo nel rispetto della presente Policy, condividendo le risultanze delle sue indagini con il Comitato Whistleblowing affinché quest'ultimo fornisca riscontro al Segnalante.

Nel caso in cui sussista un conflitto di interessi tra uno o più componenti del Comitato Whistleblowing e il Segnalante (es. nel caso in cui il componente del Comitato coincida con il Segnalante, il Segnalato o sia comunque persona coinvolta o interessata dalla segnalazione), la segnalazione potrà essere indirizzata al Presidente del CdA, Dott. Alessandro Iacovelli, soggetto idoneo a garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa vigente, tramite la piattaforma informatica raggiungibile al seguente indirizzo: <https://spaziospa.integrityline.com>.

## **9. LE TUTELE DEL SEGNALANTE**

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Il Segnalante deve specificare la volontà di mantenere riservata la propria identità e di beneficiare delle tutele da eventuali ritorsioni.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Il Segnalante può in qualsiasi momento ritirare la segnalazione mediante apposita comunicazione da trasmettere attraverso il canale originariamente prescelto per l'inoltro della stessa. In tale specifico caso, gli accertamenti eventualmente già avviati a seguito della segnalazione si arresteranno.

**a. Riservatezza**

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale mediante l'utilizzo di messaggistica vocale o incontro diretto.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati<sup>2</sup>, in conformità a quanto disposto dagli artt. 29 e 32 del GDPR e art. 25-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Il Comitato Whistleblowing è tenuto a trattare i dati personali con la massima cautela e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, oscurando sia quelli relativi al Segnalante sia quelli degli altri soggetti la cui identità in base al D.Lgs. n. 24/2023 deve essere mantenuta riservata (es. il Facilitatore, il Segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni

---

<sup>2</sup> Inoltre:

- sono previste esposte forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa);
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione;
- il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. n. 33/2013.

istruttorie, i consulenti e/o le funzioni aziendali debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Qualora per ragioni istruttorie sia necessario condividere con i predetti soggetti i dati personali contenuti nella segnalazione, è necessario che il Comitato Whistleblowing raccolga preventivamente il consenso del Segnalante.

Le altre funzioni aziendali e i consulenti esterni coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire gli obblighi di riservatezza previsti dal D.Lgs. n. 24/2023. A tal fine, la Società provvede ad inserire apposite clausole contrattuali negli accordi stipulati con i consulenti esterni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, 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.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la 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.

**b. Il Divieto di ritorsione e le misure di protezione**

La Società non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante e delle persone coinvolte (es. il Facilitatore, i colleghi/familiari ed enti di cui al par. 4)), del Segnalato e di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione della presente Policy sono nulli.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo collegate alla segnalazione stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

	il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
	la retrocessione di grado o la mancata promozione
	il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro
	la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
	le note di demerito 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
	il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
	i danni alla reputazione della persona, in particolare sui <i>social media</i> , o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla Società solo nel caso in cui egli rispetti le indicazioni fornite dalla presente Policy. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui:

- abbia commesso o concorso alla commissione della condotta illecita oggetto della segnalazione;
- abbia effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione volutamente falsa o infondata;
- sia stato condannato, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero sia stato condannato civilmente per aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa o infondata.

In questi casi, al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

**c. Divieto di tracciamento dei canali di segnalazione**

Nel caso in cui l'accesso ai canali interni di segnalazione avvenga dalla rete dati interna della Società e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni – del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali.

La piattaforma informatica non effettua alcun tracciamento dell'indirizzo IP del Segnalante né della data e dell'orario di visualizzazione della pagina, ma registra esclusivamente le informazioni che sono state condivise dal Segnalante in sede di segnalazione (es. nome, cognome, indirizzo email, etc., salvo il caso in cui il segnalante abbia deciso di rimanere anonimo) e consente al Comitato Whistleblowing di verificare se il Segnalante abbia visionato o meno le eventuali comunicazioni indirizzate allo stesso.

## **10. TUTELE DEL SEGNALATO**

Sono previste idonee misure di tutela anche a beneficio del Segnalato, al fine di prevenire qualsiasi discriminazione.

L'inoltro e la ricezione di una segnalazione non sono sufficienti ad avviare alcun procedimento disciplinare nei confronti del Segnalato.

Qualora si decida di procedere con l'attività di accertamento, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

## **11. LE MODALITA' DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

**a. Ricezione della Segnalazione e verifica preliminare delle violazioni**

Il Comitato Whistleblowing ha accesso esclusivo ai canali dedicati alla ricezione delle segnalazioni, che vengono gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato.

L'Organismo di Vigilanza, le funzioni aziendali e i consulenti esterni coinvolti nella gestione della segnalazione hanno accesso ad una sezione dedicata e segregata della piattaforma nella quale potranno visionare esclusivamente le segnalazioni di propria competenza.

Il Comitato Whistleblowing garantisce una protocollazione completa e riservata conforme alla normativa di riferimento.

Ai fini di garanzia e tutela della riservatezza del Segnalante:

- l'apposito archivio informatico – eventualmente anche cartaceo – sarà custodito presso la sede legale della Società;
- i soli soggetti ad avere accesso all'archivio saranno il Rag. Gian Carlo Marrocu e la Dott.ssa Vanessa Trevisiol, quali componenti del Comitato Whistleblowing.

Preliminarmente, il Comitato Whistleblowing rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare da parte del Comitato Whistleblowing.

A seguito di tale analisi, il Comitato Whistleblowing decide se dar luogo ad ulteriori approfondimenti con avvio formale della istruttoria, richiedendo al Segnalante, se necessario, integrazioni, ovvero procedere alla chiusura e all'archiviazione della segnalazione.

In particolare:

- nel caso in cui la segnalazione soddisfi i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dalla presente Policy, il Comitato Whistleblowing provvede secondo quanto previsto dalla lett. b del presente paragrafo;
- nel caso in cui il Comitato Whistleblowing abbia ricevuto una segnalazione che ritenga abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231, dopo aver rilasciato al Segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione, inoltra la segnalazione all'Organismo di Vigilanza affinché tratti la stessa nel rispetto di quanto previsto dalla presente Policy; l'Organismo di Vigilanza è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza e confidenzialità previsti dal D.Lgs. n. 24/2023;
- nel caso in cui le segnalazioni abbiano per oggetto violazioni che non rientrano nell'ambito soggettivo e/o oggettivo di cui alla presente Policy o siano di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito, il Comitato Whistleblowing provvede ad archiviare la segnalazione come previsto dalla lett. c del presente paragrafo.

#### **b. Accertamento e comunicazione dell'esito**

La fase di accertamento ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta.

Il Comitato Whistleblowing effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire circostanze utili ai fini dell'accertamento dei fatti riportati, anche al fine di valutare eventuali azioni rimediali.

Il Comitato Whistleblowing può, inoltre, avvalersi del supporto e della collaborazione sia di consulenti esterni, all'uopo incaricati, sia di funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

I soggetti coinvolti nelle attività istruttorie trasmettono le risultanze dei loro approfondimenti al Comitato Whistleblowing affinché proceda nel rispetto della presente Policy.

È compito di tutti collaborare con il Comitato Whistleblowing e con eventuali altri soggetti coinvolti dalla Società durante l'attività di accertamento.

Il Comitato Whistleblowing inoltra la segnalazione e la documentazione relativa alle attività istruttorie svolte sino a quel momento all'OdV qualora, in seguito ad approfondimenti, ritenga che la segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231.

Qualora nel corso dell'accertamento emergessero elementi oggettivi comprovanti la "mancanza di buona fede" da parte del Segnalante, il Comitato Whistleblowing ne dà immediata comunicazione all'Organo competente per valutare l'attivazione di eventuali procedimenti sanzionatori.

Al Comitato Whistleblowing non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

Qualora emergesse che la segnalazione riguardi il Comitato Whistleblowing, la stessa dovrà essere indirizzata al Presidente del CdA, Dott. Alessandro Iacovelli, soggetto idoneo a garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza imposti dalla normativa vigente, tramite la piattaforma informatica raggiungibile al seguente indirizzo: <https://spaziospa.integrityline.com>.

All'esito dell'attività istruttoria, accertata la fondatezza della segnalazione, il Comitato Whistleblowing redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'Organo competente l'avvio di procedimenti sanzionatori ovvero l'individuazione di eventuali azioni correttive.

Il Comitato Whistleblowing mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e fornisce riscontro scritto alla stessa entro tre mesi dal ricevimento della segnalazione, informandola circa il seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione stessa.

In particolare, alla scadenza dei tre mesi, il Comitato Whistleblowing potrà comunicare al Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;

- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere. In questo caso, il Comitato Whistleblowing dovrà comunicare al Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

**c. Archiviazione**

La decisione in merito all'archiviazione della segnalazione è formalizzata in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Il verbale è condiviso con l'Organo amministrativo.

La segnalazione è archiviata se:

	ha ad oggetto violazioni che non rientrano nell'ambito oggettivo e/o soggettivo della presente Policy;
	manca il contenuto minimo richiesto dalla presente Policy;
	si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
	è stata prodotta solo documentazione, senza alcuna descrizione di eventuali violazioni;
	è stata effettuata in mala fede;
	l'attività istruttoria ne ha provato l'infondatezza.

**d. La segnalazione inviata ad un soggetto non competente**

Qualora la segnalazione interna sia stata presentata ad un soggetto diverso dal Comitato Whistleblowing, e laddove il Segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "Segnalazione whistleblowing" e la stessa deve essere trasmessa da parte del soggetto ricevente, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in suo favore, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

**e. Tempi del processo di gestione della segnalazione**

<b>Invio al Segnalante dell'avviso di ricevimento della segnalazione</b>	entro <b>7 giorni</b> dal ricevimento della segnalazione
<b>Riscontro alla segnalazione</b>	entro <b>3 mesi</b> dalla data dell'avviso di ricevimento in mancanza dell'avviso di ricevimento, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione
<b>Riscontro alla richiesta di fissare un incontro diretto</b>	entro e non oltre <b>7 giorni</b> dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
<b>Fissazione del giorno dell'incontro diretto</b>	entro <b>10 giorni</b> dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto in casi di comprovata urgenza, entro <b>5 giorni</b> dal momento in cui è pervenuta la richiesta di incontro diretto
<b>Trasmissione della segnalazione dal soggetto non competente al Comitato Whistleblowing</b>	entro <b>7 giorni</b> dal ricevimento della segnalazione, con contestuale avviso alla persona segnalante

- **Conservazione**

***Per quanto tempo possono essere conservati i documenti inerenti alla segnalazione?***

Il Comitato Whistleblowing è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della segnalazione, mediante supporti informatici e/o cartacei, e a conservare tutta la relativa documentazione, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di segnalazione, termine oltre il quale la segnalazione e la relativa documentazione dovranno essere cancellate.

***Dove devono essere conservati i documenti inerenti alla segnalazione?***

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un repository protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dal Comitato Whistleblowing ovvero dai soggetti espressamente autorizzati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo al Comitato Whistleblowing ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

L'OdV è tenuto a documentare le indagini svolte e a conservare le risultanze della propria attività istruttoria in apposito archivio informatico e/o cartaceo accessibile esclusivamente all'OdV stesso.

***Come vengono documentate le segnalazioni orali e le segnalazioni effettuate mediante incontro diretto?***

In caso di sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure, nel caso in cui non sia possibile procedere con la registrazione, mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Copia della segnalazione, sottoscritta dal Segnalante e dal soggetto che ha ricevuto la segnalazione, deve essere consegnata al Segnalante stesso.

## **12. MISURE SANZIONATORIE**

Possono essere applicate misure sanzionatorie effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le segnalazioni risultino fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate segnalazioni in mala fede;
- nei confronti di chiunque abbia violato le misure di tutela previsti dalla presente Policy ovvero abbia ostacolato o tentato di ostacolare le segnalazioni.

Il provvedimento disciplinare nei confronti di dipendenti della Società potrà essere applicato a seconda della gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della normativa vigente e del Sistema Disciplinare delineato all'interno del Modello 231 della Società.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono assunte dalle funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della segnalazione.

## **13. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla presente Policy, deve essere effettuato a norma della normativa vigente in materia, nello specifico, del Regolamento (UE) 2016/679

(“General Data Protection Regulation” o “GDPR”), del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice Privacy”) e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51 e successive modificazioni, oltre che delle raccomandazioni e Linee Guida emanate dalle Autorità, nazionale ed europea, competenti.

I dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Il principio di minimizzazione previsto dal Decreto Whistleblowing deve essere interpretato in modo restrittivo, limitando l’applicabilità della previsione ai soli casi sia palese la assoluta irrilevanza di parti della segnalazione che contengono dati personali rispetto alla vicenda segnalata, restando salve le norme di settore in materia di conservazione degli atti.

I diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall’art. 2-*undecies* del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dell’art. 23 del GDPR.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni al Segnalante ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce al seguente link <https://spaziospa.integrityline.com/app-page;appPageName=Privacy%20policy> l’Informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Policy.

Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall’art. 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dall’art. 32 del GDPR, ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati (c.d. “DPIA”), nonché disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto ai sensi dell’art. 28 del GDPR.

#### **14. AGGIORNAMENTO**

Spetta al Comitato Whistleblowing riesaminare periodicamente – con cadenza almeno annuale – la presente Policy Whistleblowing e i canali di segnalazione ivi previsti, in funzione dell’operatività e della esperienza maturata e per garantirne, in ogni caso, il costante allineamento alla normativa di riferimento.

#### **15. DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La presente Policy viene diffusa tramite pubblicazione nella intranet aziendale, nella piattaforma informatica, tramite esposizione nelle bacheche aziendali e/o in altro luogo visibile e accessibile.

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Policy per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.