# Policy Whistleblowing del Gruppo Everest

*22 ottobre 2026*

# Indice


**1. Scopo e finalità** ..... 3
**2. Riferimenti normativi e documentali** ..... 3
**3. Diffusione e formazione** ..... 4
**4. Segnalante, altri soggetti collegati e ambito di estensione delle tutele** ..... 4
**5. Oggetto della Segnalazione** ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
**5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati** ..... 5
**5.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate** ..... 6
**5.3 Segnalazioni non rilevanti** ..... 6
**6. Contenuto della segnalazione** ..... 7
**7. Il Responsabile della gestione della segnalazione interna** ..... 8
**8. Il canale di segnalazione interna** ..... 8
**9. La gestione della segnalazione interna** ..... 9
**10. La tutela della riservatezza del Segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti** 11
**11. Trattamento dei dati personali del Segnalante** ..... 11
**12. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante** ..... 11
**13. Responsabilità del Segnalante** ..... 12
**14. Tracciabilità e archiviazione** ..... 12

## 1. Scopo e finalità

Ciascuna società del Gruppo Everest (di seguito singolarmente anche solo la "Società") ha implementato un sistema di *whistleblowing* (di seguito anche "**Segnalazioni**") conforme al D. Lgs. 24/2023, con il quale l'Italia ha dato "*Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*". Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, intende rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, nonché la protezione delle persone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'UE di cui al capo I-*bis*. del titolo I, del libro II del codice penale e dell'art. 12, co. 1-*bis*, del D. Lgs. 286/1998.

Il sistema di *whistleblowing* è stato adottato anche per segnalare le violazioni del Codice Etico del Gruppo Everest (in seguito solo "**Codice Etico**"), del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti e/o irregolari (come meglio specificato al paragrafo 5) che possano minare l'integrità dell'ente.

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

Ogni riferimento alla "Società" contenuto nella Policy si intende fatto alla singola società del Gruppo Everest che l'ha adottata e alla quale si riferisce la Segnalazione. Ciascuna Società resta autonomamente responsabile dell'attuazione della Policy, della gestione delle Segnalazioni che la riguardano e del rispetto degli obblighi previsti dal D. Lgs. 24/2023.

## 2. Riferimenti normativi e documentali

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione*";
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla "*Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*";
- D. Lgs. 231/2001, recante "*La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica*";
- D. Lgs. 24/2023, recante "*Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- D.Lgs. 211/2025, recante "*Attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673*";
- Delibera A.N.AC. n. 311 del 12 luglio 2023, "*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*";

- Guida operativa per gli enti privati destinatari della nuova disciplina "whistleblowing", redatta da Confindustria e approvata a ottobre 2023;

- Delibera A.N.AC. n. 478 del 26 novembre 2025, "*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*";

- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

- Codice Etico di Gruppo;

- Policy e Procedure aziendali.

## 3. Diffusione e formazione

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

La Società, inoltre, intraprende periodicamente iniziative di **comunicazione** e **formazione** del personale sulla Policy, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del *whistleblowing* e sull'utilizzo dei canali di segnalazione.

La Policy e le sue modifiche sostanziali sono adottate dalla Società sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

## 4. Segnalante, altri soggetti collegati e ambito di estensione delle tutele

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

In particolare:

- lavoratori subordinati;

- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

Le tutele a favore del **Segnalante** (cd. "*misure di protezione*"), previste dal D. Lgs. 24/2023, si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione);

- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;

- colleghi di lavoro del Segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;

- enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

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

a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;

b) durante il periodo lavorativo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## 5. Oggetto della Segnalazione

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

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazione delle misure restrittive dell'Unione europea previste nel codice penale e nel D. Lgs. 286/1998.

Qualora la Società abbia una media di almeno 50 lavoratori, formano **oggetto di Segnalazione** anche:

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

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

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

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

### 5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

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

- ✓ violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle Policy e delle Procedure adottati dalla Società;
- ✓ dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- ✓ comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- ✓ promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- ✓ accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- ✓ accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- ✓ falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- ✓ irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- ✓ falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- ✓ furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- ✓ rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- ✓ frodi informatiche.

**5.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate**

Il sistema di *whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale dei soggetti coinvolti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

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

*(i)* il ricorso ad espressioni ingiuriose;

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

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

*(iv)* altro non previsto dalla normativa.

**5.3 Segnalazioni non rilevanti**

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

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

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

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

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

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

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

*(vi)* altro non previsto dalla normativa.

## 6. Contenuto della segnalazione

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

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

In particolare, **la Segnalazione deve contenere**, quantomeno:

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

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

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

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni di *whistleblowing*. Il Segnalante anonimo può, quindi, invocare le misure di protezione previste in materia di whistleblowing, nel caso in cui ritenga di essere stato oggetto di ritorsioni o discriminazioni a motivo della segnalazione.

## 7. Il Responsabile della gestione della segnalazione interna

Nell'ottica di dare attuazione alla disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il **Responsabile della gestione della segnalazione** è un professionista esterno[1].
Il soggetto che precede (di seguito definito "Responsabile della gestione della segnalazione" o, anche, "Gestore"), ai fini di una corretta ed efficace gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantisce il requisito dell'autonomia (*ex* art. 4, D. Lgs. 24/2023).

La Società assicura la gestione di tutte le Segnalazioni, anche in caso di **assenza prolungata** del Gestore. Inoltre, in occasione della ricezione di una Segnalazione, il Gestore effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza di **conflitto di interessi** e, nel caso, adotta una delle seguenti decisioni:

- ✓ astensione da ogni attività di gestione della Segnalazione;
- ✓ inoltro della Segnalazione al soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni che lo riguardino (*vds.infra*).

## 8. Il canale di segnalazione interna

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo **il canale di segnalazione interna** di seguito riportato, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle comunicazioni. Non è consentito l'accesso al canale di segnalazione interna al personale non autorizzato.
L'*iter* di seguito descritto verrà seguito anche nel caso in cui, per errore, il Segnalante effettui una Segnalazione a un soggetto incompetente ovvero a una pluralità di soggetti, nel caso in cui si evinca che il Segnalante volesse effettuare una Segnalazione di *whistleblowing* e godere della tutela della riservatezza dell'identità e delle altre misure di protezione previste dal D. Lgs. 24/2023. Nei casi sopra descritti, i soggetti non competenti che ricevono, per errore del Segnalante, una Segnalazione di *whistleblowing*, avvisano tempestivamente il Segnalante e inoltrano, entro sette giorni dal suo ricevimento, la Segnalazione al Responsabile della gestione della segnalazione.

### ➢ MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI - FORMA SCRITTA

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

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo:

**wb.gruppoeverest.com**

La piattaforma è comune a tutte le società del Gruppo Everest. Al momento dell'invio, il Segnalante indica la Società cui la Segnalazione si riferisce; la Segnalazione è gestita per conto di tale Società e mantenuta distinta da quelle relative alle altre società del Gruppo.

### ➢ MODALITÀ DELLE SEGNALAZIONI - FORMA ORALE

È prevista altresì la possibilità di poter segnalare in forma orale:

[1] Professionista dello Studio Carnà & Partners nominato mediante apposito contratto.

**mediante un incontro diretto, su richiesta del Segnalante**

**oppure**

**mediante un sistema di messaggistica vocale, disponibile sulla piattaforma**

Inoltre, all'interno della piattaforma è previsto un cd. "**canale alternativo**" per l'invio delle segnalazioni che riguardino in via diretta il Responsabile della gestione della segnalazione interna. In particolare, è previsto il canale "*Segnalazione all'Ufficio General Counsel*, gestito dall'Ufficio General Cousel di Everest S.p.A..

## 9. Il canale di segnalazione esterna

Qualora la Società abbia una media di almeno 50 lavoratori, il Segnalante, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 24/2023, potrà, altresì, effettuare una **segnalazione** c.d. "**esterna**".

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

La normativa prevede la possibilità di segnalazione esterna qualora:

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

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

## 10. Divulgazioni pubbliche

Qualora la Società abbia una media di almeno 50 lavoratori, il Segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, è tutelato anche quando effettua una c.d. "**divulgazione pubblica**" delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (*ex* art. 2, comma 1, lett. f), D. Lgs. 24/2023).

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

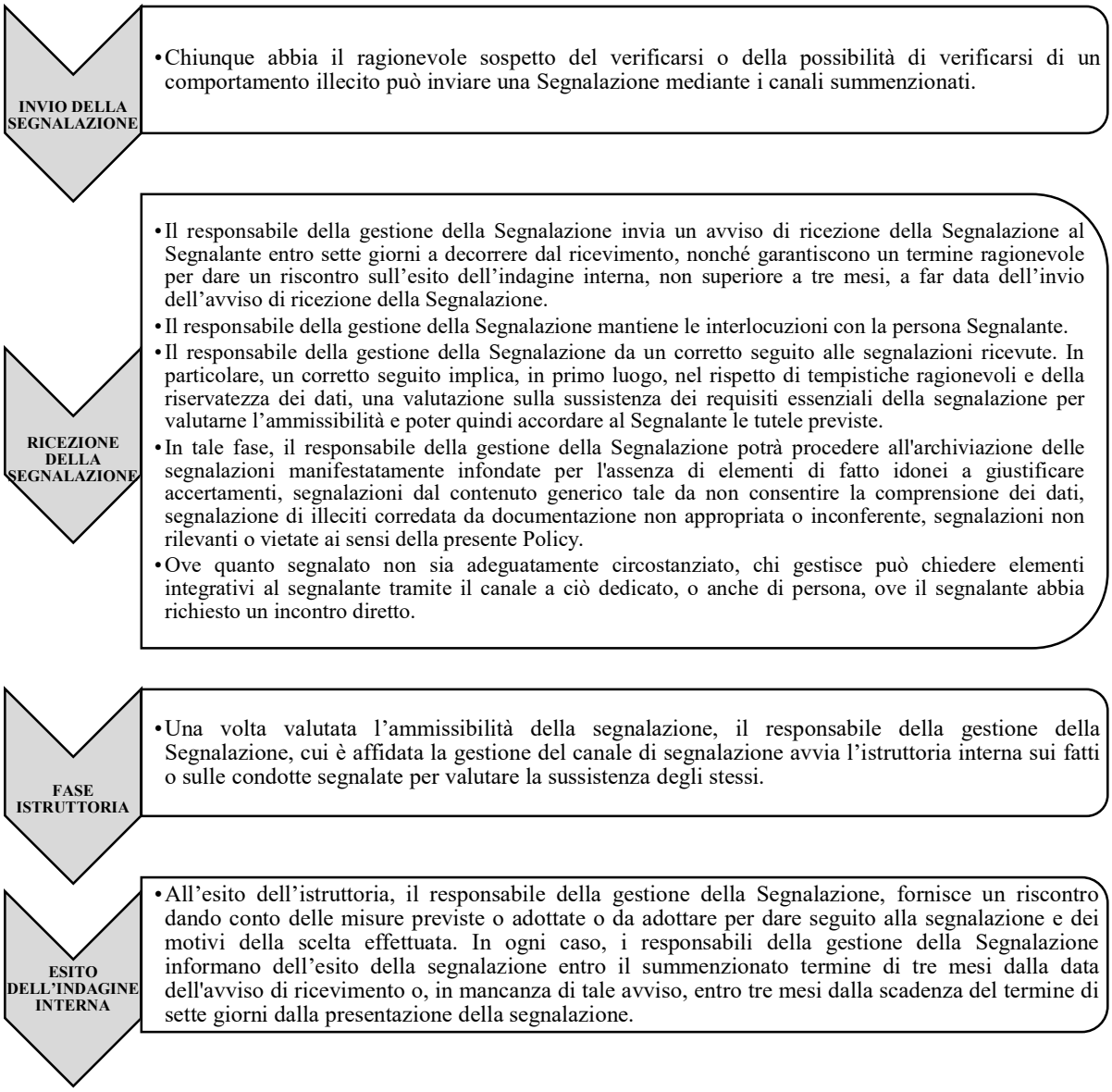
- ✓ il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- ✓ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ✓ il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che

chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 11. La gestione della segnalazione interna

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

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




L'*iter* sopra descritto viene seguito anche nell'ipotesi di invio della segnalazione attraverso il "canale alternativo".

Qualora la Segnalazione abbia rilevanza in ambito 231, viene garantita adeguata informativa nei riguardi dell'Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. 231/2001 della Società interessata.

## 12. La tutela della riservatezza del Segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti

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

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

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del Segnalante.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

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

## 13. Trattamento dei dati personali del Segnalante

La Società è titolare del trattamento ai sensi del **Regolamento (UE) 2016/679** (c.d. GDPR) e comunica una specifica informativa privacy al riguardo. I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni legali previste al paragrafo 2 e in ogni caso rispettando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D. Lgs. 51/2018. Il trattamento avviene con strumenti manuali, informatici e telematici, con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti. La gestione delle segnalazioni è svolta direttamente dall'organizzazione del titolare, tramite soggetti opportunamente designati e istruiti, che agiscono in veste di autorizzati.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni (Responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023, il titolare del trattamento, tramite i soggetti autorizzati, ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

## 14. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante

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

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

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Policy, potrà informare i responsabili della gestione delle segnalazioni. Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o ritorsione e avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

## 15. Responsabilità del Segnalante

La Policy lascia impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **Segnalante** nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.
Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

## 16. Tracciabilità e archiviazione

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del citato Decreto.

Nel caso di Segnalazione mediante forma orale, deve essere garantita la conservazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023; in particolare:

- quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un **incontro**, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante dovrà verificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

La Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori del Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.