Titolo	Procedura Whistleblowing
Approvata da:	Consiglio di Amministrazione
Prima release	11-07-2023
Aggiornamenti	
Aggiornamento n. 1 del 26-05-2026	Inclusione precisazioni in merito alla gestione del canale di segnalazione sub punto IV.

I. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937, ha introdotto una completa e stringente regolamentazione prevedendo in particolare l'introduzione di un sistema di segnalazione di violazioni, potenziali o effettive ovvero di illeciti commessi all'interno di enti pubblici e/o privati del quale il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che lo lega a detto ente (appunto, il c.d. *whistleblowing*).

Considerato quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di Lazzerini S.r.l. (di seguito, **"Lazzerini"** o la "**Società**"), ha approvato la presente policy (di seguito, la "**Whistleblowing Policy**").

Destinatari della presente policy sono i "*whistleblowers*" (di seguito, i "**Destinatari**" o anche i "**Segnalanti**") ossia tutto il personale della Società nonché tutti i soggetti individuati dall'art. 3 comma 3 del D. Lgs. 24/2023, tra cui, in particolare:

(i) dipendenti delle amministrazioni pubbliche nonché delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, ovvero degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

(ii) lavoratori subordinati della Società e di soggetti del settore privato;

(iii) lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, nonché liberi professionisti e volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società nonché presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

(iv) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

che presentino segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni come meglio definite al successivo punto IV della presente Whistleblowing Policy (di seguito, la "**Segnalazione**" o le "**Segnalazioni**"), di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Scopo della Whistleblowing Policy è quello di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale.

La Società, impegnandosi a garantire la massima e più assoluta riservatezza in merito all'identità del Segnalante, ha scelto di non poter accogliere segnalazioni anonime.

La Whistleblowing Policy è portata a conoscenza dei Destinatari mediante pubblicazione nella bacheca elettronica di Lazzerini contenuta in un'apposita area della rete *intranet* aziendale cui si potrà agevolmente

accedere cliccando sul link che verrà trasmesso dalla Società al personale mediante apposita e-mail, nonché mediante pubblicazione sul sito web della Società, al seguente link https://lazzerini.integrity.complylog.com/

II. PRINCIPI GENERALI

La Società, così come previsto dal proprio Codice Etico e in applicazione della normativa di tempo in tempo in vigore, si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa della Società. Di conseguenza, tutto il personale di Lazzerini, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità ricoperte, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

La Società promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di regole caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutto il personale di Lazzerini in ogni caso è tenuto a contribuire a rendersi partecipe del sistema di controllo interno della Società e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri colleghi e collaboratori.

La Società auspica che il proprio personale collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

La Società garantisce dunque adeguata protezione dalle Segnalazioni in mala fede ovvero effettuate con dolo o colpa grave, censurando simili condotte e dando applicazione a quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società, come meglio regolato nel prosieguo.

III. OGGETTO E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni, che devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, possono riguardare ogni e qualsivoglia violazione – potenziale o effettiva, posta in essere attraverso atti od omissioni – come definita ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) D. Lgs. 24/2023 (i "**Comportamenti Illegittimi**").

Tra i Comportamenti Illegittimi rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

(i) gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

(ii) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

(iii) gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o di quelli nazionali che li attuano;

(iv) gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;

(v) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE 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.

Di conseguenza, i Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili Comportamenti Illegittimi che coinvolgano o possano avere un impatto sull'integrità di Lazzerini, sono tenuti ad attivare la procedura di *whistleblowing* (il "**Procedimento**"), ai termini e alle condizioni di cui alla presente Whistleblowing Policy, segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, integrare un Comportamento Illegittimo.

La Segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve consentire al Responsabile del Procedimento, come di seguito definito, di procedere alle dovute e appropriate verifiche in merito alla fondatezza delle circostanze oggetto della Segnalazione, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso del Segnalante. La stessa deve

pertanto rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

(i) una chiara e completa descrizione del Comportamento Illegittimo, anche omissivo, oggetto di Segnalazione;

(ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi o le condotte omesse;

(iii) il/i nominativo/i o gli altri elementi (come la qualifica e la relazione contrattuale o meno, con la Società) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o le condotte omesse;

(iv) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;

(v) l'indicazione di eventuali documenti o altri mezzi di prova che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

(vi) l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni, patrimoniali o non patrimoniali (es. reputazionali) subiti o subendi dalla Società ovvero, se tali danni non fossero determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge la sussistenza (o il rischio del verificarsi) degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione;

(vii) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

(viii) la dichiarazione del Segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Per acquisire gli elementi di cui ai punti *(i) – (vii)* che precedono, il Segnalante non dovrà procedere ad attività di indagine di propria iniziativa.

IV. CANALI DI COMUNICAZIONE

a) Canali di segnalazione interna

Per la gestione delle Segnalazioni interne, la Società mette a disposizione una piattaforma gestita da IntegrityLog e sviluppata in ottemperanza con le disposizioni del D. Lgs. 24/2023 e 231/2001 che include altresì la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma orale.

La soluzione adottata dalla Società è relativa unicamente alla Società medesima, prevede un accesso separato, credenziali autonome e riservate, e garantisce una chiara separazione dei ruoli e la sicurezza durante tutte le fasi di gestione della Segnalazione, come di seguito definita.

La piattaforma, basata su tecnologie avanzate di crittografia del dato, garantisce il mantenimento della riservatezza del contenuto delle Segnalazioni durante l'intera fase di gestione della Segnalazione e tutela la riservatezza delle informazioni attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dell'identità del segnalante rispetto alle informazioni relative alla Segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati).

La piattaforma separa l'identità del Segnalante dal contenuto della Segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo da poter processare la Segnalazione in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell'identità del Segnalante nei soli casi consentiti.

Il contenuto della Segnalazione è riservato al Segnalante che potrà accedervi per monitorarla e integrarla, attraverso un codice personale che sarà rilasciato al termine della creazione delle Segnalazione. Tale codice dovrà essere conservato con cura poiché non sarà possibile recuperarlo.

La predisposizione e il mantenimento dei suddetti canali di comunicazione è garantita dalla Dottoressa Stefania Trebbiani (di seguito il "**Responsabile del Procedimento**"), un soggetto esterno alla Società, in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa applicabile e individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società e preposto alla ricezione della Segnalazione, anche avvalendosi di collaboratori specificamente formati per la gestione del canale di segnalazione medesimo, il quale, per il tramite della sua struttura, riesce a garantire autonomia specifica al canale della Società e dichiara di utilizzare la piattaforma relativa alla Società unicamente

per le Segnalazioni rese nell'ambito e ai sensi della presente Whistleblowing Policy.

Coerentemente con le previsioni normative e con il proprio modello organizzativo e operativo la Società ha ritenuto di attribuire al Responsabile del Procedimento, oltre all'attività di ricezione, anche quelle di esame e valutazione delle Segnalazioni. Tale attività di esame e di valutazione può essere effettuata da parte del Responsabile del Procedimento anche con il supporto di personale di Lazzerini e/o, se necessario, di consulenti esterni, adeguatamente qualificati.

Chiunque riceva una Segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti provvede a trasmetterla tempestivamente in originale al Responsabile del Procedimento, utilizzando i canali predisposti e criteri di massima riservatezza idonei a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

Al Responsabile del Procedimento, deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

b) Canali di segnalazione esterna – ANAC

Come previsto ai sensi del D. Lgs. 24/2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

È possibile accedere alla pagina dell'ANAC per effettuare una Segnalazione attraverso il seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

Maggiori informazioni circa il canale di segnalazione ANAC, nonché circa le regole e le modalità di invio delle segnalazioni sono disponibili ai seguenti link https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

È possibile effettuare una segnalazione esterna ai sensi del presente punto IV. b) solo se, se al momento della sua presentazione, il Segnalante *(i)* ha effettuato un Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, *(ii)* 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; e/o *(iii)* ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

V. GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

a) Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dal Responsabile del Procedimento, al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Nello svolgimento della suddetta analisi, il Responsabile del Procedimento può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e debitamente formati e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati, assicurando, in ogni caso, la riservatezza e, ove possibile, la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente

circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima è archiviata dal Responsabile del Procedimento, con le relative motivazioni.

b) Approfondimenti specifici

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, il Responsabile del Procedimento nella sua funzione di responsabile del Procedimento provvede ad effettuare approfondimenti specifici e in particolare provvede a:

(i) avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti e, se del caso, delle funzioni aziendali coinvolte che siano state specificatamente formate al riguardo;

(ii) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;

(iii) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;

(iv) concordare con il *management* e il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione le eventuali azioni correttive necessarie per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;

(v) concordare con il *management* eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie);

(vi) richiedere al *management* l'avvio, d'intesa con il responsabile *human resources* e/o il responsabile della funzione aziendale interessata dalla Segnalazione, di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;

(vii) sottoporre alla valutazione del *management* e/o del responsabile *human resources* gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati. Sarà cura della funzione *human resources* informare tempestivamente il Responsabile del Procedimento di tali provvedimenti.

c) Tempistiche attuative della procedura di analisi della Segnalazione interna

Ricevuta la Segnalazione, il Responsabile del Procedimento comunica al Segnalante, entro 7 giorni (attraverso la stessa modalità di ricezione della Segnalazione), l'avvio del procedimento di esame e dà inizio alla verifica della fondatezza della Segnalazione.

A valle del procedimento di esame, e comunque entro e non oltre 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di riscontro alla Segnalazione entro i suddetti 7 giorni, entro tre mesi dalla scadenza del predetto termine di 7 giorni:

- nel caso di infondatezza della Segnalazione, il Responsabile del Procedimento comunica al Segnalante l'esito motivato e la conclusione del procedimento;
- qualora dall'esito della verifica, la Segnalazione risulti non infondata, il Responsabile del Procedimento procede ad informare il Segnalante circa l'esito positivo delle indagini.

Qualora la Segnalazione non risultasse infondata, il Responsabile del Procedimento procede altresì a informare *(i)* il segnalato tramite comunicazione separata, come meglio precisato sub VI c) e *(ii)* il Collegio Sindacale tramite apposita comunicazione.

VI. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

a) Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del processo di Segnalazione inclusi eventuali contesti successivi alla Segnalazione stessa, fatta eccezione per i casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di

calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La Società garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal Codice Disciplinare adottato dalla Società.

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può dunque essere rivelata senza il suo espresso consenso.

b) Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare, fatta eccezione per le ipotesi in cui la Segnalazione sia effettuata in maniera strumentale / o fraudolenta o comunque in violazione della Whistleblowing Policy, il Segnalante non può essere sanzionato e/o licenziato e in ogni caso non può essere sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla Segnalazione. Per misure discriminatorie e/o ritorsive si intendono, tra l'altro: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nei casi più gravi, e qualora sia possibile, la Società può valutare di disporre il trasferimento per incompatibilità ambientale del Segnalante, previo consenso del medesimo.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di **chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della Segnalazione**.

Il Segnalante e/o il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione in relazione a una Segnalazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile del Procedimento; il Responsabile del Procedimento, accertata la fondatezza, segnala la casistica agli organi aziendali competenti, affinché siano adottati i provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla Whistleblowing Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

c) Tutela del Segnalato

Il soggetto oggetto di Segnalazione (il "**Segnalato**") dovrà essere informato dal Responsabile del Procedimento, non appena possibile dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere

informato in merito: (i) al soggetto individuato dal Responsabile del Procedimento che sia incaricato dello svolgimento delle attività di analisi successive alla segnalazione; (ii) ai fatti per i quali è parte del Procedimento medesimo; (iii) all'ufficio o alle divisioni che potrebbero ricevere la Segnalazione nell'ambito della Società o in altri enti o società del gruppo di cui la Società fa parte e (iv) all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sul contenuto della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il Segnalato potrà essere informato in un secondo momento e in particolare solo quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative. Le comunicazioni non saranno fatte in caso di Segnalazioni irrilevanti o non dimostrate.

Dopo essere stato informato in merito alla Segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la Segnalazione.

Resta inteso che la Società assicura altresì la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalato, non solo attraverso l'adozione di specifiche misure tecniche ma altresì organizzative tese ad evitare l'indebita circolazione di informazioni personali verso l'interno della Società a soggetti che non siano stati autorizzati al trattamento di dati personali.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del Procedimento.

VII. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI DELLA PRIVACY

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato nella Società. (il "**Titolare**") ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 ("GDPR")

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenite sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dai componenti del Responsabile del Procedimento, quale funzione responsabile del Procedimento, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono al Procedimento, nominati Responsabili del trattamento ex art.28 del GDPR. Questi ultimi saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.
Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti ed altre amministrazioni pubbliche. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

VIII. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla Whistleblowing Policy assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e

provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione relativa alle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con elevati standard di sicurezza/riservatezza.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all'esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque per due anni, dopodiché verrà conservata in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione verrà cancellata.

IX. DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL SEGNALANTE, SEGNALATO E DELLE PERSONE COINVOLTE

Al Segnalante, Segnalato e le altre persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione e nel relativo Procedimento (c.d "Interessati"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-*undecies* del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali.

a) ***Diritto di accesso*** *:* vale a dire il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, la Società garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.

b) ***Diritto di rettifica e cancellazione****:* nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.

c) ***Diritto alla limitazione del trattamento****:* vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere dalla Società la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento.

d) ***Diritto di opposizione****:* l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.

e) ***Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso:*** l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati

X. RILIEVI DISCIPLINARI

Fermo quanto previsto dal codice disciplinare di tempo in tempo adottato dalla Società (il "**Codice Disciplinare**")

cui espressamente si rinvia, la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente della Società eventualmente emersa in seguito a una Segnalazione, comporta la possibilità, per la Società, di applicare i provvedimenti disciplinari elencati dal Codice Disciplinare medesimo, in relazione alla gravità e all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

Ai fini di quanto sopra e fermo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro tempo per tempo applicati dalla Società, si precisa che potranno dare luogo all'applicazione delle suddette sanzioni disciplinari, una volta completato il relativo procedimento ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970, tutti i comportamenti che dovessero risultare in (i) una violazione delle norme oggetto della presente Whistleblowing Policy e/o (ii) una violazione delle leggi in materia di c.d. Whistleblowing, nonché (iii) l'integrazione di uno o più dei Comportamenti Illegittimi accertati a valle del Procedimento, come sopra definiti.