

# **POLICY**

# **WHISTLEBLOWING**

*Policy interna per le Segnalazioni di illeciti e irregolarità*

***Directa S.I.M.p.A.***



**directa**  
trading online dal 1996

## INDICE

1	Premessa	pag.2
2	Quadro normativo di riferimento	pag.2
3	Scopo della Policy e destinatari	pag.4
4	Oggetto della Segnalazione Whistleblowing	pag.4
5	La Funzione Whistleblowing. Ruoli e responsabilità.	pag.5
6	Contenuto delle Segnalazioni Whistleblowing	pag.6
7	Modalità di Segnalazione	pag.6
8	Portale Whistleblowing	pag.6
9	Modalità di trasmissione della Segnalazione	pag.7
10	Gestione delle Segnalazione. Iter Istruttorio	pag.7
11	Le Segnalazioni anonime	pag.9
12	Tutela e Responsabilità del Segnalante	pag.9
13	Tutela del Segnalato	pag.10
14	Report Periodico	pag.10
15	Conservazione della documentazione e tutela Privacy	pag.11
16	Diffusione della Policy –Aggiornamento-	pag.11

### 1. Premessa

Il presente documento ha lo scopo di illustrare l'approccio che **Directa Sim S.p.A.** (di seguito anche "DIRECTA" o la "SIM") ha seguito in merito alla gestione delle Segnalazioni di illeciti e irregolarità.

DIRECTA pur non adottando un modello di organizzazione e di gestione (MOG) e il relativo organismo di vigilanza (ODV) ex art. 6 D. Lgs. 231/2001 (trattandosi di un' azienda in cui il potere di amministrazione è stato affidato al Consiglio di Amministrazione e all'interno della quale non vengono individuate figure apicali con reali e ampi poteri decisionali), dopo una fase preliminare di approfondimento delle disposizioni normative relative alle Segnalazioni di illeciti e irregolarità e al fine di promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti, ha deciso di adottare procedure specifiche per la Segnalazione da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta, in virtù di quanto rispettivamente previsto nel Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF) e nel D. Lgs. 231/07, modificato nel D. Lgs 90/2017.

### 2. Quadro normativo di riferimento

Il **29 dicembre 2017** è entrata in vigore la **legge n. 179/ 2017** "*Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" («**Legge sul Whistleblowing**»).

La Legge sul Whistleblowing ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** («*Decreto 231*»).

Essa impone infatti, sia agli enti pubblici sia a quelli privati, di attivare al proprio interno canali alternativi di Segnalazione delle violazioni, di cui uno almeno con modalità informatiche, la creazione di procedure specifiche che consentano di segnalare l'illecito salvaguardando la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Per quanto riguarda in particolare il rapporto di lavoro privato, l'articolo 2 della legge n. 179/ 2017, modificando l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 sulla "*Responsabilità amministrativa degli enti*", estende al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Con specifico riguardo al mondo dei "**soggetti vigilati**", le novità apportate dalla L. 179/2017 si affiancano a quanto già previsto da altre normative, qui di seguito indicate.

- Il **Decreto legislativo n. 129 del 3 agosto 2017** recepisce la **Direttiva (UE) 2016/1034** che modifica la **Direttiva 2014/65/UE (MiFid II)** relativa ai mercati degli strumenti finanziari e, in particolare, alla dotazione di un sistema di Whistleblowing.

Le disposizioni contenute nel Decreto legislativo in oggetto introducono sostanziali novità nell'ambito dei mercati degli strumenti finanziari e prevedono diverse modifiche al **Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF)**.

Tra le novità individuate con l'analisi del D.Lgs. in questione si evidenzia l'introduzione nella Parte I del TUF dei nuovi **artt. 4-undecies e 4-duodecies** i quali richiedono ai soggetti indicati nelle Parti II e III di dotarsi di procedure specifiche per la Segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. whistleblowing), dettando altresì le regole che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare Segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

Le procedure di cui al citato art. **4-undecies** (*Sistemi interni di Segnalazione delle violazioni*) riguardano le Segnalazioni di atti o fatti che possano costituire violazioni delle norme disciplinanti l'attività svolta dai soggetti suindicati, nonché le Segnalazioni di violazioni del **Regolamento n. 596/2014** (previste dall'art. 32 dello stesso Regolamento) che disciplina gli **abusi di mercato**. Nello specifico prevede che tali Segnalazioni devono essere idonee a garantire:

- la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione;
- la tutela adeguata del soggetto Segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- un canale specifico, indipendente e autonomo per la Segnalazione.

L'art. **4-duodecies** (*Procedura di Segnalazione alle autorità di Vigilanza*) prevede al comma 1 la possibilità per la **Banca d'Italia** e la **Consob** di ricevere, ciascuna per le materie di propria competenza, da parte del personale dei soggetti indicati dall'articolo 4-undecies, Segnalazioni che si riferiscono a violazioni delle norme del TUF, nonché di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie. Al comma 1-bis (inserito dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107), è previsto che le procedure sono adottate dalla Consob conformemente a quanto previsto dalla **Direttiva di esecuzione (UE) 2015/2392** concernente la Segnalazione alle autorità competenti di violazioni effettive o potenziali del suddetto regolamento sugli abusi di mercato.

- **L'articolo 48 del D.Lgs. 231/2007**, come novellato dal **D.Lgs. 90/2017**, che richiede ai soggetti destinatari della normativa **Antiriciclaggio** la definizione di procedure per la Segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni - potenziali o effettive - delle disposizioni in tema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, attraverso "lo sviluppo di uno specifico canale di Segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato".

### **Recenti Disposizioni:**

- Ulteriori indicazioni sono date dalla recente **Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019** pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione del 26 novembre 2019 (L 305/17) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione; la Direttiva chiarisce che i soggetti coinvolti dalla nuova normativa non saranno più soltanto gli enti che hanno adottato il MOG, ma saranno tenuti ad adeguarsi, ad esempio:
  - tutte le imprese con almeno 50 dipendenti (a prescindere dall'adozione del MOG)
  - tutte le imprese operanti in settori ad alto rischio (finanziario o vulnerabili al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo) a prescindere dal numero dei dipendenti.

La Direttiva, prevede espressamente che questi soggetti dovranno istituire canali e procedure interne per le Segnalazioni. Tali canali dovranno essere gestiti da una persona responsabile o un servizio, designati con l'incarico di ricevere e trattare la Segnalazione, la stessa dovrà dare riscontro al Segnalante entro un periodo massimo di 3 mesi.

Inoltre, sono previste misure (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno) volte ad evitare la ritorsione del datore di lavoro contro il dipendente, a cui si accompagnano sanzioni per l'ipotesi in cui il lavoratore Segnalante subisca atti discriminatori.

Dalla pubblicazione della Direttiva nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione, gli Stati membri hanno **2 anni** di tempo per recepire le nuove norme.

- **Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF all'art. 9 e all'Allegato 4 disciplina i sistemi interni di segnalazione delle violazioni.**

### 3. Scopo della Policy e destinatari

La presente Policy Whistleblowing (di seguito "Policy") si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima all'interno della SIM. Si rivolge al maggior numero di soggetti al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza.

In particolare, destinatari della presente Policy sono:

- Il personale dell'organizzazione (dirigenti, dipendenti, stagisti);
- Gli amministratori e i membri degli organi sociali;
- Terze parti non dipendenti (collaboratori, consulenti, terzi fornitori di prodotti e/o servizi).

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di Segnalazione, sono invitati ad effettuare le Segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

### 4. Oggetto della Segnalazione Whistleblowing

Con il termine "**Whistleblowing**" si potrebbe definire *qualsiasi Segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.*

Non esiste un elenco normativo che indichi tassativamente i reati o le irregolarità che possono costituire oggetto di Whistleblowing, tuttavia si possono indicativamente ritenere rilevanti:

- fatti che possano integrare reati, illeciti, irregolarità;
- comportamenti a danno di DIRECTA (nel suo complesso) o dell'interesse pubblico;

- azioni che possano arrecare danno alla salute e/o alla sicurezza di soci, dipendenti, terzi e/o all'ambiente.

Non sono meritevoli di Segnalazioni:

- le mere voci o i "sentito dire";
- le doglianze di carattere personale del Segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

Le Segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

In linea generale, DIRECTA esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto o con la persona dell'Amministratore Delegato.

## 5. La Funzione Wistleblowing. Ruoli e responsabilità.

Affinché il sistema di Segnalazione risulti efficace DIRECTA ritiene necessario adottare un modello "dualistico" di soggetti preposti alla ricezione, esame e valutazione delle eventuali Segnalazioni, garantendo che gli stessi:

- non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale Segnalato;
- non abbiano un potenziale interesse correlato alla Segnalazione, tali da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
- abbiano l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.

DIRECTA pertanto istituisce con la presente Policy la **Funzione Whistleblowing** composta dalle persone del:

- **Responsabile Whistleblowing**
- **Presidente del Collegio Sindacale Directa**

entrambi operanti -nello svolgimento di tale funzione- in una situazione di indipendenza e autonomia rispetto a qualsiasi altra figura aziendale.

Tale sistema garantisce al Segnalante la possibilità di inoltrare la Segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale ove possa ritenere che l'oggetto della stessa sia così delicato e di impatto tale da non poter essere inoltrata ad un dipendente della SIM, pur essendo questo dotato di tutti i requisiti di autonomia e indipendenza.

La Funzione Whistleblowing riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Directa sul corretto funzionamento del sistema Whistleblowing e fornisce un'informativa dell'attività effettuata. Qualora si rilevino mancanze giudicate gravi richiederà una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione per discutere degli opportuni interventi.

### 6. Contenuto delle Segnalazioni Whistleblowing

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise ed elementi utili a verificare ed accertare la fondatezza dei fatti segnalati.

In particolare, le Segnalazioni devono preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- ✓ le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della SIM;
- ✓ una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- ✓ se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ✓ se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad es. ambito in cui svolge l'attività, qualifica rivestita, ruolo che il soggetto ha avuto nell'accaduto);
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ✓ eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

### 7. Modalità di Segnalazione

DIRECTA al fine di garantire l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio mette a disposizione diversi canali alternativi attraverso i quali è possibile effettuare le Segnalazioni. Nello specifico:

- **Portale Whistleblowing Directa**, canale informatico di seguito descritto;
- **Modulo per la Segnalazione di condotte illecite** scaricabile dal sito internet nello spazio dedicato alla "Trasparenza" sez. "Whistleblower" con l'indicazione delle modalità di compilazione e invio. Tale modello potrà essere presentato mediante:
  - invio a indirizzo di posta elettronica [segnalazioneilleciti@directa.it](mailto:segnalazioneilleciti@directa.it)
  - posta interna, con busta sigillata recante la dicitura "*riservata/personale*" e collocata in apposito contenitore
  - servizio postale, indirizzandolo alla Sede Directa Sim, in via Bruno Buozzi 5, 10121 Torino e diretto all'attenzione della Funzione Whistleblowing, recante la dicitura "*apertura riservata al destinatario*";
- **Comunicazione verbale** diretta al Responsabile Whistleblowing e/o al Presidente del Collegio Sindacale Directa, con contestuale compilazione del Modulo di Segnalazione sopracitato.

### 8. Portale Whistleblowing

Il canale informatico messo a disposizione per inviare le Segnalazione è il **Portale Whistleblowing Directa** (di seguito "**Portale Directa**"), raggiungibile al seguente indirizzo web: <https://whistleblowing.directa.it>

L'accesso al Portale Directa è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Le Segnalazioni trasmesse mediante il Portale Directa sono ricevute e gestite dalla Funzione Whistleblowing come più avanti descritto (Par. 10 Gestione delle Segnalazioni – Iter istruttorio).

### 9. Modalità di trasmissione della Segnalazione

Dopo l'accesso al Portale Directa, il Segnalante viene guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la Segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.) e potrà corredare la stessa con eventuali allegati.

Il Segnalante è obbligato a dichiarare se ha un interesse privato nelle Segnalazione.

Al termine della compilazione del questionario il Portale Directa chiederà al Segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il Segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale.

Nel momento dell'invio della Segnalazione il Portale Directa rilascerà al Segnalante un codice identificativo univoco (Key Code), che servirà al Segnalante per accedere alla propria Segnalazione al fine di:

- inserire ulteriori elementi per circostanziare la Segnalazione;
- fornire le proprie generalità;
- rispondere ad eventuali domande di approfondimento.

Il Portale Directa permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale (chat) tra Segnalante e Funzione Whistleblowing assicurando, su volontà del Segnalante, l'anonimato.

Il Segnalante dovrà custodire con cura il Key Code poiché, al fine di garantire la riservatezza della sua identità e del contenuto della sua registrazione, in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato.

### 10. Gestione delle Segnalazioni. Iter Istruttorio

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate alla Funzione Whistleblowing che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Le Segnalazioni sono soggette al seguente iter istruttorio:

#### A. ANALISI PRELIMINARE

Tutte le Segnalazioni pervenute saranno oggetto di una verifica preliminare di competenza della Funzione Whistleblowing diretta a verificare la presenza di dati ed informazioni utili a valutarne la fondatezza. Le Segnalazioni non rientranti nel perimetro definito nella presente Policy, verranno

reindirizzate alle Funzioni competenti (es. Funzione Compliance nel caso di meri reclami dei clienti) senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare.

Al fine di garantire l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio, le Segnalazioni che possano riguardare eventuali illeciti commessi da un componente della Funzione Whistleblowing devono essere tempestivamente portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Directa, affinché proseguano l'iter istruttorio, eventualmente affidandolo ad altre Funzioni (ad es. il Responsabile Risorse Umane).

Al Segnalante verrà fornito un primo riscontro sulla presa in carico della Segnalazione (feedback) nel più breve tempo possibile e comunque entro 3 mesi, in relazione al grado di complessità della Segnalazione.

Nello svolgimento della suddetta fase di analisi la Funzione Whistleblowing, o altra Funzione incaricata, per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario potrà:

- avvalersi del supporto della Funzione Compliance, o di altre Funzioni aziendali, per quanto di loro competenza, e di professionisti esterni
- richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione integrativa al Segnalante mediante la chat disponibile sul Portale Directa.

Qualora a conclusione della fase preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la Segnalazione sarà **archiviata** con le relative motivazioni.

Laddove invece emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la Segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli **approfondimenti specifici**.

### **B. APPROFONDIMENTI SPECIFICI**

La Funzione Whistleblowing, o altra Funzione incaricata, provvederà a:

- a) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti di DIRECTA o di esperti e periti esterni incaricati (qualora per esempio, la Funzione competente di Directa non possa essere contemplata in quanto coinvolta nella Segnalazione);
- b) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede dello stesso e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

### **C. CONCLUSIONE**

Al termine dell'approfondimento svolto la Funzione Whistleblowing, o altra Funzione incaricata, provvederà a:

- a) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- b) informare direttamente, se necessario, per supporto e competenza specialistica in base alla materia oggetto della Segnalazione, una o più delle seguenti Funzioni (salvo che la stessa sia oggetto della Segnalazione):

- Amministratore Delegato;
  - Direzione del Personale;
  - Compliance
  - Internal Audit
  - Responsabile della Sicurezza
  - Responsabile della Protezione dei dati (RDP)
  - Collegio Sindacale
- c) concordare con le Funzioni suindicate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa.

Le attività sopra descritte non sono necessariamente svolte in maniera sequenziale.

## 11. Le Segnalazioni anonime

DIRECTA approfondisce, accerta e verifica i fatti segnalati a prescindere dalla conoscenza dell' identità del Segnalante, il quale ha la possibilità di non indicare le proprie generalità.

Tuttavia il Segnalante anonimo deve essere conscio del fatto che:

- la Segnalazione effettuata in forma anonima può essere presa in considerazione solo in casi peculiari (ovvero se adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari utili a verificare e accertare la fondatezza dei fatti segnalati);
- la Segnalazione, anche se inviata in forma anonima in prima istanza, potrà essere successivamente integrata con le generalità del Segnalante;
- la Segnalazione anonima potrebbe comportare per Directa maggiori difficoltà di accertamento, potendo essere più complicato mantenere i contatti con il Segnalante anonimo e chiedere, ove necessario, la sua collaborazione;
- La Segnalazione anonima può non escludere, in capo al Segnalante, il rischio di eventuali ritorsioni da parte del Segnalato;
- per tutte le Segnalazioni verranno adottate le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti,<sup>1</sup> salvo diverse previsioni di legge.

## 12. Tutela e Responsabilità del Segnalante

DIRECTA adotta tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Al Segnalante corresponsabile delle violazioni viene riconosciuto un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile al caso di specie.

Non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del Segnalante (per es. licenziamento, demansionamento, trasferimento

---

<sup>1</sup> Su tale punto, in caso di dubbio, coinvolgere sempre il RDP

ingiustificato, mobbing) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante.

Tali misure di tutela valgono esclusivamente per coloro che effettuano Segnalazioni in buona fede, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare DIRECTA, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In caso di Segnalazioni palesemente ingiuriose, diffamatorie, calunniose o di altro comportamento di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente Procedura la Funzione Whistleblowing avrà il compito di coordinarsi con le Funzioni competenti al fine di consentire a DIRECTA l'adozione delle opportune iniziative, eventualmente anche in sede giudiziaria.

### 13. Tutela del Segnalato

DIRECTA, nelle more del processo interno di accertamento, adotta tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalato, ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa.<sup>2</sup>

A tutela del Segnalato:

- la Segnalazione non deve contenere accuse che il Segnalante sa essere false e non deve essere usata per risolvere mere questioni personali;
- il feedback al Segnalante non deve contenere l'eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del Segnalato.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento verso il Segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a seguito della Segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

### 14. Report periodico

Con cadenza semestrale la Funzione Whistleblowing produce un report riepilogativo delle Segnalazioni pervenute, contenente gli esiti delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti.

---

<sup>2</sup> Su tale punto, in caso di dubbio, coinvolgere sempre il RDP

## 15. Conservazione della documentazione e tutela Privacy

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, la Funzione Whistleblowing cura l'archiviazione in maniera protetta di tutta la documentazione di supporto della Segnalazione.

La conservazione della documentazione e delle Segnalazioni viene garantita per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella Segnalazione, quelli relativi alla identità del Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società. A tal proposito, può essere chiesto supporto al RDP per la gestione della Segnalazione nel caso in cui sia necessario il suo intervento per la tutela dei dati personali degli individui coinvolti nella Segnalazione.

## 16. Diffusione della Policy - Aggiornamento -

Per garantire l'uso del sistema interno di Segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, sono illustrati al personale, in maniera chiara precisa e completa, i canali preposti e i relativi procedimenti di Segnalazione indicati nella presente Policy.

La presente Policy e il Portale Directa saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.