

**WHISTLEBLOWING**  
**ESTRATTO POLICY**  
**PROCEDURA PER L'EFFETTUAZIONE E LA GESTIONE**  
**DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI**

Il 15 marzo 2023 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 24/2023 l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali, il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Facendo seguito a quanto disposto dal d.lgs. 24/2023 l'ANAC ha adottato apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono pubblicate sul sito ANAC.

**Gli enti tenuti a rispettare la disciplina**

**Settore privato**

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

**Settore pubblico**

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava altresì sui seguenti soggetti del settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

**Cosa si può segnalare**

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, tenendo conte che la società non ha adottato il Modello Organizzativo previsto decreto legislativo 231/2001 tali comportamenti consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 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;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono escluse le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del soggetto segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, ecc.).

Al momento della segnalazione o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate **siano vere e rientrino nell'ambito della normativa**.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante (whistleblower) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse dell'ente.

**N. B. La protezione che la normativa sul "Whistleblowing" (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) non si applica in caso di segnalazioni che riguardino contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.**

**Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze, sul piano civile, penale e anche disciplinare, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, qualsiasi sia il canale utilizzato, la presente normativa lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.**

## Come segnalare

**Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;**

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

## Canali di segnalazione

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC) **N.B. tale canale può essere utilizzato dal segnalante solo al verificarsi di determinate condizioni;**
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) **N.B. tale canale può essere utilizzato dal segnalante solo al verificarsi di determinate condizioni;**
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile competente nel caso il segnalante nel caso ne valuti l'esigenza o l'urgenza.

**I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza:**

- della persona che effettuata la segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

**La segnalazione può essere effettuata da (segnalanti):**

- i candidati, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- i dipendenti, anche in prova, i volontari e i tirocinanti;
- gli ex dipendenti, limitatamente alle informazioni sulle violazioni acquisite in costanza del rapporto di lavoro;
- i lavoratori autonomi i liberi professionisti i consulenti;

- i collaboratori;
- i lavoratori, sia subordinati che autonomi, e i collaboratori che prestano la propria attività presso fornitori;
- azionisti e da persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

La normativa è fortemente garantista nei confronti sia del segnalante che di altri soggetti, tali soggetti non potranno essere licenziati o in alcun modo discriminati o comunque essere destinatari di una qualsivoglia misura ritorsiva o discriminatoria per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

#### **Esistono tre tipologie di canali di segnalazione:**

- un **canale interno** che viene messo a disposizione dall'ente, in forma scritta e orale;
- un **canale esterno** gestito, per legge, all'ANAC;
- la **divulgazione pubblica** che consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione ad esempio TV o social network.

#### **Le segnalazioni possono essere effettuate:**

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio pensionamento).

#### **Il gestore delle segnalazioni dovrà:**

- rilasciare al segnalante, entro 7 giorni dalla data del ricevimento, un avviso di ricevimento della segnalazione;
- interloquire con il segnalante richiedendogli se necessario delle integrazioni o approfondimenti
- dare dilige seguito alla segnalazione ed informare, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il segnalante l'esito della segnalazione;

#### **Canale esterno gestito dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), tale canale potrà essere utilizzato solo alle specifiche condizioni come sotto indicato:**

- se l'Ente non ha attivato il canale di segnalazione interna ovvero quando non sia conforme alla normativa;
- se il segnalante ha già inoltrato una segnalazione tramite il canale interno ma non ha ricevuto riscontro;
- se il segnalante ha fondati motivi per ritenere che se effettuasse la segnalazione tramite il canale interno alla stessa non sarebbe dato seguito in modo efficace o se la stessa possa determinare un rischio di ritorsione;
- se il segnalante ha fondati motivi per ritenere la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **Le segnalazioni sono effettuate tramite il portale dell'ANAC:**

- In forma scritta in modalità informatica accedendo all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- Registrando la tua segnalazione su questo portale, otterrai un codice identificativo univoco, "key code", che potrai utilizzare per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

#### **Ricevuta la segnalazione l'ANAC provvederà:**

- inviare al segnalante, entro 7 giorni dalla data del ricevimento, un avviso di ricevimento della segnalazione;
- interloquire con il segnalante richiedendogli se necessario delle integrazioni o approfondimenti
- svolgere l'istruttoria per dar seguito alla segnalazione;
- dare riscontro al segnalante entro 3 mesi, o se ricorrano giustificati motivi entro 6 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione interna;
- comunicare al segnalante l'esito finale che può consistere in

- archiviazione;
- trasmissione alle autorità competenti;
- raccomandazione;
- sanzione amministrativa

**Divulgazioni pubbliche, tale canale potrà essere utilizzato solo alle specifiche condizioni come sotto indicato:**

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna o direttamente una esterna e non ha ricevuto riscontro entro i termini di legge;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito, ad esempio tema l'occultamento o la distruzione delle prove.

## **Garanzie e misure di protezione per i segnalanti:**

- obbligo di riservatezza;
- divieto di ritorsioni;
- misure di sostegno;
- limitazioni della responsabilità.

### **Obbligo di riservatezza**

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione attraverso la quale si possa evincere direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso del segnalante a persone diverse da coloro che sono competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni.

**A tale principio ci sono alcune eccezioni:**

- **nell'ambito di un procedimento penale l'identità del segnalante è coperta nei modi e nei limiti dell'art. 329 cpp;**
- **nell'ambito di un procedimento disciplinare se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'imputato, l'identità del segnalante potrà essere rivelata solo con il suo consenso espresso.**

Anche l'identità delle persone coinvolte o delle persone menzionate dal segnalante è tutelata dall'obbligo di riservatezza fino alla conclusione dei procedimenti avviati a loro carico.

**Le misure di protezioni, e di conseguenza il divieto di ritorsioni si applicano:**

- al segnalante;
- alle persone legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado che operano nello stesso contesto lavorativo;
- colleghi del segnalante;
- facilitatori;
- enti di proprietà del segnalante o che operano nello stesso contesto lavorativo;
- segnalanti anonimi che verranno successivamente identificati.

### **Cosa si intende per ritorsione**

Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.

**Esempi di comportamenti ritorsivi:**

- 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.

### **Competenza ad accertare la ritorsione**

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità Giudiziaria.

### **Misure di sostegno**

Sul sito dell'ANAC è disponibile l'elenco di enti del Terzo Settore che, senza alcun costo per il segnalatore, forniscono informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulle misure di protezione offerte dalla normativa nazionale ed europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e sulle condizioni per l'accesso al patrocinio gratuito.

## **Limitazione della responsabilità**

Non è punibile chi nell'effettuare la segnalazione rilevi diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto istruttorio, o relative al diritto d'autore o sulla protezione dei dati personali, non è inoltre punibile nel caso le informazioni fornite offendano la reputazione del segnalato, la non punibilità opera quando:

- al momento della rivelazione o diffusione esistano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o la diffusione fosse necessari per svelare la violazione
- la segnalazione è effettuata nella modalità ed alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

## **Sanzioni applicabili da ANAC**

Sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da un minimo di 10.000 euro ad un massimo di 50.000 euro quando:

- non sono stati istituiti i canali di segnalazione
- non sono state predisposte ed adottate idonee procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa sul Whistleblowing;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta;
- sono state commesse ritorsioni;
- se la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza.

**Sono inoltre previste delle sanzioni amministrative pecuniarie da un minimo di 500 ad un massimo di 2.500 euro quando accertato che il segnalante ha effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave, salvo che sia già stato condannato,**

anche in primo grado, per i reati di diffamazione, calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia dell’Autorità giudiziaria contabile.

## La società Gruppo Concorde S.p.A. (in seguito anche “Società”) ha adottato la seguente procedura di gestione delle segnalazioni interne.

### Canali di segnalazione interna

La Società, nel rispetto della normativa vigente, ha attivato un proprio canale interno di segnalazione:

**-In forma scritta** mediante una piattaforma informatica dedicata al “Whistleblowing” denominata wallbreakers accessibile dal sito internet della società [www.gruppoconcorde.it/](http://www.gruppoconcorde.it/), compilando lo specifico modulo ai fini dell’inoltro della segnalazione, è prevista la creazione di una apposita sezione per ogni società italiana del Gruppo sottoposta all’obbligo di dotarsi di un canale interno per ricevere le segnalazioni delle violazioni;

**-In forma orale** mediante canale telefonico integrato nella piattaforma wallbreakers a cui si accede chiamando il n. 0536040210, dopo aver ascoltato il messaggio registrato il soggetto potrà effettuare la segnalazione, la linea telefonica è comune a tutte le Società italiane del Gruppo Concorde obbligate a dotarsi di una procedura in materia di Whistleblowing pertanto il segnalante dovrà indicare la specifica Società coinvolta dalla segnalazione.

### Esame e Valutazione delle segnalazioni

La gestione dei canali interni di segnalazione è congiuntamente affidata a Warrant Hub S.p.A. – Business Unit PrivacyLab, soggetto autonomo e specificamente formato e formalmente nominato Responsabile del Trattamento (di seguito anche Gestore) ed a un Comitato (di seguito anche Gestore), denominato Comitato Whistleblowing composto dal Responsabile delle Risorse Umane, dal Responsabile dei Sistemi Informativi e dal Responsabile Finanziario del Gruppo Concorde, appositamente autorizzati a svolgere tale ruolo e specificatamente formati.

Il Gestore è tenuto a:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
  - effettuare un esame di procedibilità per valutare se la segnalazione rientri negli ambiti previsti dal Decreto Legislativo 24/2023 in termini di requisiti soggettivi e oggettivi;
  - effettuare un esame di ammissibilità, per valutare che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
  - informare la persona segnalante nell’eventualità che la segnalazione non rientri in uno degli ambiti di cui Decreto Legislativo 24/2023;
  - mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni; in caso di mancata risposta, la segnalazione potrà essere archiviata mancando i presupposti per la sua ammissibilità;
  - dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e che risultassero fondate (o comunque apparissero tali nella fase di istruttoria ed accertamento);
  - fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; il riscontro può essere definitivo se l’istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull’avanzamento dell’istruttoria, ancora non ultimata. In questo caso verrà comunicato alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell’istruttoria della segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della segnalazione con trasmissione agli organi competenti)
- Si precisa che le successive interlocuzioni tra Gestori e segnalante saranno possibili soltanto se quest’ultimo lascerà un proprio recapito telefonico od accederà regolarmente al canale di segnalazione utilizzando il codice univoco che gli sarà rilasciata al momento dell’invio della segnalazione. Ogni altro messaggio, anche successivo alla prima segnalazione, inserito dal segnalante sono protetti con crittografia di tipo asimmetrico.

Nel caso in cui, per errore, la segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso dai Gestori attraverso i canali dedicati, la segnalazione è trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interesse il segnalante potrà chiedere un incontro diretto con il Consigliere Delegato della Società Capogruppo, vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di modalità di gestione della segnalazione descritti per il Gestore, inviando una mail al seguente indirizzo: segnalazioni\_wb\_per\_cd@gruppoconcorde.it.

Il Gestore della segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, per tale attività può avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento così come potrà avvalersi anche del supporto di consulenti esterni.

I gestori sono stati espressamente autorizzati al trattamento e dotati di adeguate istruzioni operative.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni nei suindicati settori ovvero si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, il gestore della segnalazione procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Società oppure al Collegio Sindacale nel caso uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della Società dovessero essere coinvolti nella segnalazione.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi il Gestore dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il gestore della segnalazione si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR e nel rispetto del CCNL di riferimento.

IL presente sistema prevede la possibilità per il segnalante di effettuare segnalazioni in formato anonimo, con la possibilità in ogni modo di poter svelare al Gestore la propria identità in una fase successiva dell'istruttoria. In caso di segnalazione anonima il segnalatore non potrà ricevere l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni, non potrà avere riscontro entro tre mesi, né potrà essere ricontattato per ulteriori informazioni dal Gestore incaricato. In caso di segnalazione anonima il Gestore, in ogni modo, svolgerà la dovuta istruttoria ispettiva per verificare le notizie ricevute.

La documentazione relativa alle segnalazioni viene archiviata, in maniera sicura e per un periodo di cinque (5) anni dalla chiusura della segnalazione, a cura del Gestore e della Società. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti della segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle normative vigenti per la protezione dei dati personali.

La Policy ed il Portale Whistleblowing saranno oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.