



**PROCEDURA OPERATIVA *WHISTLEBLOWING*  
DEL GRUPPO SUNPRIME**

**Adottata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Sunprime Holdings S.r.l. in data 4 dicembre 2025**

## INDICE

<b>I.</b>	<b>Obiettivo</b>	p. 3
<b>II.</b>	<b><i>Whistleblowing</i></b>	p. 3
<b>III.</b>	<b>Ambito e campo di applicazione</b>	p. 3
<b>IV.</b>	<b>Aree e funzioni interessate</b>	p. 4
<b>V.</b>	<b>Segnalazione anonima o nominativa – Principi di anonimato e riservatezza</b>	p. 5
<b>VI.</b>	<b>Contenuto delle segnalazioni</b>	p. 6
<b>VII.</b>	<b>Modalità di segnalazione</b>	p. 8
<b>VIII.</b>	<b>Processo di segnalazione</b>	p. 10
<b>IX.</b>	<b>Gestione della segnalazione</b>	p. 10
<b>X.</b>	<b>Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione</b>	p. 12
<b>XI.</b>	<b>Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante</b>	p. 13
<b>XII.</b>	<b>Conservazione della documentazione – Elenco segnalazioni</b>	p. 13
<b>XIII.</b>	<b>Trattamento dei dati personali</b>	p. 13
<b>XIV.</b>	<b>Aggiornamento della procedura</b>	p. 14

## **TITOLO I – OBIETTIVO**

L’obiettivo della presente procedura è quello di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, relative alla violazione o presunta violazione, chiarimenti ed eventuali comunicazioni di inefficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, il “**Modello 231**”) adottato da Sunprime Holdings S.r.l. e da tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime, da chiunque fossero inviate o trasmesse.

La presente procedura garantisce che tutte le segnalazioni possano essere mantenute nell’anonimato/riservatezza, senza pregiudicare il diritto di un equo accertamento nei confronti delle persone interessate.

## **TITOLO II – WHISTLEBLOWING**

Con il termine “*Whistleblowing*” si intendono le segnalazioni atte a rivelare una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, gli appaltatori, e tutti gli *stakeholder* che intrattengano rapporti con le società appartenenti al Gruppo Sunprime, nonché la stessa reputazione stessa delle suddette società. Il “*Whistleblowing*” è uno strumento legale volto a informare tempestivamente circa eventuali tipologie di rischio, a titolo esemplificativo: pericoli sul luogo di lavoro, frodi ai danni o ad opera dell’organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione ecc. Spesso accade che le prime persone in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all’interno di una società sono coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per paura di ritorsioni (se non addirittura per timore di essere licenziati) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce.

La *ratio* dell’istituto è quindi quella di incentivare determinate tipologie di condotte che promuovono “più elevati *standard* di *business ethics* e di anticorruzione” la cui mancanza, invece, ostacola la creazione di valore per le imprese.

## **TITOLO III – AMBITO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse.

Tali segnalazioni possono riguardare i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- (i) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e dei principi e delle norme di comportamento ivi contenute;
- (ii) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse di una o più delle società appartenenti al Gruppo Sunprime;
- (iii) comunicazioni di presunte violazioni del Modello 231 di una o più delle società appartenenti al Gruppo Sunprime, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illeciti previsti dallo stesso Modello 231;
- (iv) denunce, provenienti da soggetti terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi fatti penalmente rilevanti una o più delle società appartenenti al Gruppo Sunprime presenti denuncia o rispetto ai quali intenda proporre querela, quanto riportato nella presente procedura dovrà rispettare le esigenze di riservatezza delle indagini secondo i termini e le condizioni che verranno di volta in volta condivise con i consulenti legali incaricati dalle suddette società, di intesa con il relativo organo amministrativo e con l'Autorità Giudiziaria precedente.

Ambito di applicazione in relazione alle aree ritenute sensibili, ossia, nell'ambito delle quali, tenuto conto delle peculiarità dell'azienda, possa configurarsi la commissione di un reato:

- D.Lgs. 231/2001;
- D.Lgs. 24/2023;
- Codice Etico;
- Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 e relative procedure, policy, protocolli;
- Normativa Privacy: Reg. (UE) 679/2016 e D.lgs. 196/2003 (come successivamente modificato e integrato);
- D.Lgs. 81/2008;
- D.Lgs. 152/2006.

## **TITOLO IV – AREE E FUNZIONI INTERESSATE**

Si riporta di seguito un elenco (non esaustivo) delle aree e delle funzioni aziendali che potrebbero essere interessate da una segnalazione che dovesse essere trasmessa da parte di un dipendente o altro soggetto interessato ad una delle società appartenenti al Gruppo Sunprime tramite utilizzo della piattaforma informatica

denominata “mywhistleblowing 2.0” (il cui *link* di collegamento è disponibile al sito web: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/sunprime/93584>) messa a disposizione da parte di Sunprime Holdings S.r.l. per tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza;
- *General Manager*;
- *Chief Service Officer* e relativa funzione
- *Origination Director* e relativa funzione;
- *Procurement Manager* e relativa funzione;
- *Chief Financial Officer* e relativa funzione;
- *Project Development Director* e relativa funzione;
- R.S.P.P.;
- tutti i dipendenti;
- *partner*, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, tutti gli *stakeholder*.

## **TITOLO V – SEGNALAZIONE ANOMINA O NOMINATIVA. PRINCIPI DI ANONIMATO E RISERVATEZZA**

Il D.Lgs. 231/2001 all'art. 6 tutela il soggetto che, venendo a conoscenza di una condotta illecita o presumibilmente illecita, decida di segnalare tale fatto alle figure interessate (funzioni apicali e Organismo di Vigilanza). La tutela viene apprestata alle segnalazioni nominative, intendendosi in tal senso quelle in cui il soggetto segnalante può essere identificato in ragione del nome e della mansione svolta all'interno/per l'azienda. I canali messi a disposizione dalla società devono necessariamente garantire tali modalità di segnalazione, in conformità a quanto previsto anche dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Non rientrano nella disciplina della norma le segnalazioni che giungono in forma anonima all'Organismo di Vigilanza per il tramite della suddetta piattaforma, ovvero quelle contestazioni in cui il soggetto segnalante non può essere in alcun modo identificato.

Le società appartenenti al Gruppo Sunprime hanno comunque deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni verificabili e riconducibili a contesti determinati della propria attività.

L'invio di segnalazioni anonime può pertanto avvenire con le stesse modalità istituite per la procedura nominativa, anche se la gestione della stessa non è disciplinata dalla presente procedura.

## **TITOLO VI – CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

In caso di apprendimento di fatti penalmente rilevanti, resta ferma la distinzione tra segnalazione di illecito e obbligo di denuncia ai sensi degli artt. 333, 336 e 341 c.p.p. La segnalazione trasmessa all'Organismo di Vigilanza mediante utilizzo della piattaforma informatica messa a disposizione da parte di Sunprime Holdings S.r.l. per tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime, laddove ne ricorrono i presupposti, non sostituisce quella dovuta, quale obbligo giuridico penalmente sanzionato, nei confronti dell'autorità giudiziaria. In merito si precisa quanto segue:

### *(i) Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato*

Ogni persona che ha notizia di un fatto penalmente rilevante e perseguitibile d'ufficio può farne denuncia. La legge disciplina anche taluni casi in cui l'obbligo di denuncia è obbligatorio.

La denuncia così presentata dovrà essere contestualmente inoltrata con segnalazione da effettuarsi all'Organismo di Vigilanza mediante utilizzo della piattaforma informatica messa a disposizione da parte di Sunprime Holdings S.r.l. per tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime. Una volta ricevuta la segnalazione, i membri dell'Organismo di Vigilanza della società interessata dovranno operare una separazione tra i dati identificativi del segnalante e il contenuto della segnalazione, e successivamente trasmetterla all'organo amministrativo della società interessata (se del caso).

### *(ii) Denuncia di fatti illeciti*

Qualsiasi segnalazione di un fatto illecito, se penalmente rilevante, dovrà essere effettuata soltanto all'Organismo di Vigilanza mediante utilizzo della piattaforma informatica messa a disposizione da parte di Sunprime Holdings S.r.l. per tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime

Qualora, invece, si abbia certezza che il fatto illecito di cui un soggetto è venuto a conoscenza non costituisca una fattispecie penalmente rilevante, la comunicazione dovrà essere fatta alle sole figure interessate: Responsabile di Funzione e/o alla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza dovrà necessariamente essere informato di tutte le segnalazioni che dovessero pervenire ai Responsabili di Funzione o alla Direzione.

*(iii) Denuncia di attività a rischio commissione di reato e/o inadeguatezza del Modello Organizzativo*

Qualora qualsiasi socio, amministratore, dipendente, *partner*, cliente, fornitore, consulente, collaboratore e, più in generale, qualsiasi *stakeholder* venga a conoscenza di comportamenti, attività e/o, in generale, inopportune azioni/omissioni, consuetudini o pratiche, devono darne immediatamente comunicazione all’Organismo di Vigilanza con le modalità di cui alla presente procedura.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del “*Whistleblowing*”.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare qualsiasi socio, amministratore, dipendente, partner, cliente, fornitore, consulente, collaboratore e, più in generale, qualsiasi *stakeholder* o la reputazione della società.

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalla Determinazione ANAC n° 6/15, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- (i) passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della società ai sensi del D.lgs. 231/01;
- (ii) riferibili all’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- (iii) l’evidenza di un mal funzionamento della società a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- (iv) attuate in violazione del Codice Etico, delle procedure aziendali, del Modello 231 o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- (v) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società o ai propri soci;
- (vi) suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società;
- (vii) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all’ambiente;

- (viii) fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell’ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale contenuti nel CCNL e nella normativa cogente e volontaria applicabile.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Funzione delle Risorse Umane.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto ciò al fine di consentire alla società di effettuare le dovute verifiche.

Non sono pertanto meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell’interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma, non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell’autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

## **TITOLO VII – MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**

Funzione principale della segnalazione è quella di portare all’attenzione dei destinatari preposti, i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità.

Il “*whistleblower*” deve quindi fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve essere trasmessa utilizzando la piattaforma informatica denominata “mywhistleblowing 2.0” (il cui link di collegamento è disponibile al sito web: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/sunprime/93584>) messa a disposizione da parte di Sunprime Holdings S.r.l. per tutte le società appartenenti al Gruppo Sunprime.

Completando l'*iter* procedurale richiesto dalla suddetta piattaforma il “*whistleblower*” dovrà riportare i seguenti elementi:

- (i) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con l’indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito della società (facoltativo);
- (ii) indicazione dei soggetti a cui è già inoltrata la segnalazione;
- (iii) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- (iv) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- (v) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- (vi) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione (facoltativo);
- (vii) l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- (viii) la motivazione della condotta illecita;
- (ix) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l’indicazione del luogo e della data, nonché l’eventuale volontà di mantenere la riservatezza della segnalazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2044, cod. civ..

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente.

## **TITOLO VIII – PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

Per garantire ai dipendenti e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti di cui sopra, Sunprime Holdings S.r.l. ha adottato una piattaforma informatica denominata “mywhistleblowing 2.0” (il cui *link* di collegamento è disponibile al sito *web*: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/sunprime/93584>) tramite cui i dipendenti e tutti i soggetti interessati potranno trasmettere una segnalazione.

Il ricevimento di eventuali segnalazioni o reclami è monitorato dall’Organismo di Vigilanza con cadenza settimanale.

Il dipendente ovvero il soggetto interessato che evidenzia la situazione anomala deve fornire tutti gli elementi utili affinché il personale incaricato possa procedere a dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della segnalazione.

## **TITOLO IX – PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

Sunprime Holdings S.r.l. e le altre società appartenenti al Gruppo Sunprime, ciascuna per quanto di propria competenza, si impegna a gestire tutte le segnalazioni e/o reclami pervenuti.

L’Organismo di Vigilanza dovrà verificare la presenza di segnalazioni e/o reclami.

Evidenziata la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza dovrà coinvolgere l’organo amministrativo della società interessata, nonché i soggetti e le autorità competenti.

Nei casi in cui la segnalazione e/o reclamo non sia in forma anonima, e non vi sia l’esplicita indicazione di voler mantenere la riservatezza, l’Organismo di Vigilanza favorisce l’incontro diretto e lo scambio di valutazioni con l’autore della stessa, affiancato dalle figure individuate a garanzia della corretta gestione della segnalazione, al fine di acquisire completa conoscenza dei fatti allo scopo di dare concreto sostegno al lavoratore eventualmente destinatario o testimone di forme di abuso, offesa o altri fenomeni di scorrettezza o illegalità, sempre garantendone l’anonimato nei confronti degli altri soggetti.

Ciascuna delle società del Gruppo Sunprime garantisce sempre il compimento di ogni tipo di sforzo e azione concreta necessari alla risoluzione del problema evidenziato e a prevenire il verificarsi di situazioni similari.

(i) *Iter di gestione della segnalazione da parte delle figure interessate*

Si riporta di seguito l'*iter* di gestione delle segnalazioni:

Al riscontro di una segnalazione, il soggetto addetto alla verifica, informa i responsabili interessati che procedono come di seguito:

- a) analisi preliminare ed eventuale archiviazione delle segnalazioni infondate e non circostanziate volta alla verifica della presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa. Qualora, al termine di tale fase, non dovessero emergere elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima viene archiviata da parte dell'Organismo di Vigilanza, unitamente alle relative motivazioni. Di tale archiviazione viene data comunicazione scritta al segnalante, che ha dichiarato le proprie generalità e non ha espresso la volontà di rimanere anonimo;
- b) laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:
  - avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di *audit*) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla segnalazione;
  - concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione, fatto salvo quanto previsto per l'archiviazione delle segnalazioni;
  - avvalersi, se necessario, di consulenti o periti esterni alla società;
  - concordare con l'organo amministrativo della società, la Direzione e il Responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione, l'eventuale “*action plan*” necessario per la rimozione dei *gap* di controllo rilevati, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
  - concordare con l'organo amministrativo della società che abbia ricevuto particolari segnalazioni eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione stessa;
  - concordare con l'organo amministrativo della società e con altre funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della società (ad es. azioni giudiziarie,

sospensione/cancellazione di fornitori dall’Albo della società interessata) e predisporre le successive comunicazioni all’Autorità giudiziaria, se necessario;

- richiedere l’avvio, d’intesa con la Direzione e il Responsabile della Funzione interessata, 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;
  - sottoporre alla valutazione del Responsabile della Funzione interessata, nonché della Direzione gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti. Sarà cura del Responsabile della Funzione interessata e della Direzione informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza dei provvedimenti adottati nei confronti dei dipendenti segnalati;
- c) con periodicità bimestrale (se non diversamente richiesto), l’Organismo di vigilanza fornisce all’organo amministrativo di ciascuna società un apposito *report* riepilogativo delle segnalazioni pervenute contenente gli esiti delle analisi, inclusa l’adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari. Le segnalazioni saranno oggetto di discussione in seno alle riunioni dell’organo amministrativo della società che ha ricevuto la segnalazione.

## **TITOLO X – OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE**

L’identità del segnalante deve essere protetta e deve esserne garantita la riservatezza per tutto l’*iter* che segue la segnalazione, salvo espresso consenso dell’interessato.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Nell’ambito del procedimento disciplinare derivante dalla segnalazione, l’identità del segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e all’inculpato solo nei casi in cui vi sia l’espresso consenso del segnalante.

Sussiste il divieto di accesso ai documenti di cui si compone il fascicolo della segnalazione e nessuna copia può essere richiesta e/o autorizzata a qualsiasi livello.

## **TITOLO XI – DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla Direzione e al proprio Responsabile di Funzione. I vertici aziendali valutano la fondatezza della notizia e, in caso positivo, adottano gli opportuni atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e incaricano il Responsabile delle Risorse Umane, se non interessato dall'accertamento, di avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

## **TITOLO XII – CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE – ELENCO SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni sono registrate nel modulo “Elenco Segnalazioni” e sono trattate coinvolgendo tutte le funzioni interessate.

Il soggetto incarico dell'analisi delle segnalazioni, al fine di garantire la gestione e la tracciabilità di tutte le segnalazioni e delle relative attività, cura l'attività di protocollo delle segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 (due) anni dalla ricezione della segnalazione, nel rispetto del livello di sicurezza/riservatezza normalmente adottati dalla società interessata, nonché della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

## **TITOLO XIII – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I dati personali contenuti nella segnalazione, incluse quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, saranno trattati nel rispetto delle norme previste dal Regolamento (UE) n. 2016/679 e dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come successivamente modificato e integrato.

In particolare, si rammenta che la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il D.Lgs. 10 agosto 2018,

n. 10121 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-*undecies* nel D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La norma richiamata stabilisce che, nell'ambito di una segnalazione “*whistleblowing*”, il soggetto, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla società, non può esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/67922, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personalni (ai sensi dell'art. 77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679).

Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come successivamente modificato e integrato.

Infine, si evidenzia che i soggetti che trattano i dati afferenti alle segnalazioni devono comunque essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali ai sensi delle disposizioni previste nel Regolamento (UE) n. 2016/679 e nel D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come successivamente modificato e integrato.

#### **TITOLO XIV – AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

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