



Procedura Whistleblowing

ACAL BFi ITALY S.R.L.

<i>Versione</i>	<i>Data di emanazione</i>	<i>Stato</i>	<i>Modifiche introdotte</i>
V.01	14 dicembre 2023	Approvato dal CdA	-

INDICE

1.	Definizioni e acronimi	3
2.	Scopo del Documento	4
2.1	Applicabilità	4
2.2	Destinatari	4
2.3	Formazione	4
2.4	Riferimenti normativi	5
3.	Regole e principi generali	5
3.1	Chi può effettuare una Segnalazione	5
3.2	Cosa può essere oggetto di segnalazione	6
3.3	Tutela del Segnalante	6
3.4	Tutela del Segnalato	8
3.5	Obbligo di riservatezza	8
3.6	Anonimato	8
3.7	Trattamento dei dati personali	8
3.8	Conservazione della documentazione	9
3.9	Misure sanzionatorie	9
4.	Descrizione del processo <i>whistleblowing</i>	10
4.1.	Governance	10
4.2	Il funzionamento del sistema di segnalazione interno	10

1. Definizioni e acronimi

ACAL BFi Italy S.r.l.	Si fa riferimento alla Società ACAL BFi Italy S.r.l. (anche "la Società").
Dipendenti	Il personale legato alla Società ACAL BFi Italy S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato (ivi compresi i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio e i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.)
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società ACAL BFi Italy S.r.l., previsti dalla normativa di riferimento.
Segnalazione	La comunicazione orale o scritta di informazione sulle violazioni in materia di <i>whistleblowing</i> .
Persona coinvolta/segnalata	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Segnalante/Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Facilitatore	La persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
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 al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Segnalazione in malafede	Segnalazione falsa e infondata, effettuata con dolo o colpa grave con lo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più Dipendenti o alla Società ACAL BFi Italy S.r.l.
Segnalazione nominativa	Segnalazione che specifica l'identità del segnalante.
Segnalazione anonima	Segnalazione che impedisce di risalire all'identità del segnalante.

2. Scopo del Documento

L'istituto del *whistleblowing* è riconosciuto come strumento fondamentale nell'emersione di illeciti, per il suo efficace operare è però essenziale garantire una protezione adeguata ai segnalanti.

In tale ottica, al fine di garantire che i segnalanti siano meglio protetti da ritorsioni e conseguenze negative, nonché incoraggiare l'utilizzo dello strumento, il Legislatore – in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 – ha emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*.

La nuova disciplina è orientata a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione e a incoraggiare l'emersione di potenziali rischi e situazioni pregiudizievoli per gli Enti.

Con l'adozione della presente Procedura, la Società intende conformarsi al D.Lgs. 24/2023 e incoraggiare i Dipendenti e i potenziali Segnalanti a segnalare violazioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

La Società, da sempre attenta a favorire un ambiente lavorativo sano ed equo, si impegna, altresì, al rispetto della Policy *whistleblowing* adottata dal Gruppo Acal BFi Holdings Limited per tutto ciò che non riguarda presunte violazioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

Adeguandosi alla normativa in materia di *whistleblowing*, la Società adotta la presente Procedura con la finalità di:

- definire la Governance del processo di gestione delle segnalazioni;
- definire l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni.

2.1 Applicabilità

Il presente Documento si applica alla Società ACAL BFi Italy S.r.l. È onere della Società darne corretta diffusione e comunicazione sia interna che esterna. A tal proposito, la Procedura è pubblicata sul sito web, alla sezione *whistleblowing*, oltre che sul portale intranet aziendale.

La Procedura è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2023.

2.2 Destinatari

La presente Procedura si rivolge a tutto il personale della Società, intendendo con tale termine sia i Dipendenti, sia coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato. La Procedura è destinata, altresì, ai soggetti ai quali è estesa la tutela prevista dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.¹

2.3 Formazione

La Società si impegna ad erogare ai Dipendenti idonea formazione che illustri la nuova normativa di cui al D.Lgs. 24/2023 e la corretta procedura da seguire per poter effettuare una segnalazione a mezzo del canale di segnalazione interno adottato.

¹ Vedi paragrafo 3.3. Tutela del Segnalante.

2.4 Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (“General Data Protection Regulation - GDPR”);
- Codice della Privacy (“Codice Privacy” o “Codice”): D.Lgs. 196/2003 modificato e aggiornato dal D.Lgs. 101/2018 recante “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679”;
- Legge. N. 300/1970: “*Statuto dei lavoratori*”;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231: disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

3. Regole e principi generali

Nell’ottica di incentivare un uso corretto del sistema di segnalazione interno adottato, la Società fa propri i seguenti principi generali che dovranno essere puntualmente osservati e declinati nell’implementazione del proprio sistema.

In particolare, con l’adozione del sistema interno di segnalazione, in accordo con quanto descritto all’interno del presente Documento, la Società si propone di:

- tutelare la stabilità di ACAL BFi Italy, gli interessi dei Dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, degli azionisti e di tutti gli *stakeholder* dagli effetti pregiudizievoli derivanti da eventuali violazioni relative all’inosservanza della normativa di riferimento;
- promuovere lo sviluppo di una cultura della legalità, improntata all’onestà, alla correttezza e al rispetto delle norme.

3.1 Chi può effettuare una Segnalazione

Il novero dei soggetti del settore privato ai quali è assicurata la tutela prevista dal D.Lgs. 24/2023 è molto più ampio rispetto alla precedente normativa; tra essi rientrano:

- I Dipendenti
- I lavoratori autonomi che svolgono l’attività presso la Società
- I liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società
- I volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso la Società
- Gli azionisti
- Le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società.

Si precisa che per tali soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro.

3.2 Cosa può essere oggetto di segnalazione

La Società si impegna a riconoscere la protezione delle persone che segnalano violazioni (comportamenti, atti o omissioni, compresi i fondati sospetti) del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Si precisa, altresì, che la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le Segnalazioni. Pertanto, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- la generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, le disposizioni regolamentari non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate.

3.3 Tutela del Segnalante

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano al segnalante qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della normativa di riferimento;
- la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

A ciò si aggiunga che la tutela dei segnalanti si applica anche qualora la segnalazione di informazioni sia avvenuta nei seguenti casi:

- 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;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del medesimo rapporto.

Si precisa che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Qualora fosse accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste dalla normativa di riferimento non sono garantite e al segnalante potrà essere comminata una sanzione disciplinare.

Nessuna ritorsione è consentita nei confronti dei segnalanti. In particolare, costituiscono ritorsioni le seguenti fattispecie:

- 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.

La normativa estende le tutele anche al segnalante successivamente identificato qualora avesse subito ritorsioni.

La riservatezza viene estesa anche:

- al facilitatore sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad egli da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che intrattengono con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (ad esempio a persone indicate quali testimoni).

I segnalanti possono comunicare all'ANAC eventuali ritorsioni che ritenessero di aver subito. L'Autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, atte a garantire idonea tutela, compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023.

Al segnalante è garantita la tutela alla riservatezza, estesa, altresì, alle persone menzionate nella segnalazione.

Infine, presso l'ANAC è istituito l'elenco degli Enti del Terzo Settore che offrono, a titolo gratuito, misure di sostegno al segnalante.

3.4 Tutela del Segnalato

La normativa di riferimento di cui al D.Lgs. 24/2023 prevede espressamente che la tutela dell'identità sia garantita anche alla persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta).

Pertanto, la Società – a mezzo del sistema implementato – adotta particolari cautele al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche al suo interno.

La persona segnalata può essere sentita dalla Società, dietro sua richiesta, anche opponendo osservazioni scritte e documenti. Si precisa che tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda, ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

3.5 Obbligo di riservatezza

La Società non utilizza le segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso, a persone/organi differenti da quelli individuati quali competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (Responsabile della gestione delle segnalazioni).

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

3.6 Anonimato

Al segnalante è consentito effettuare la segnalazione in forma anonima, in tal caso non sarà possibile ricavare la sua identità.

Il segnalante successivamente identificato, che abbia comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela garantita dalla normativa di riferimento, a fronte di misure ritorsive.

La Società provvede a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione ai sensi di quanto indicato nel paragrafo "Conservazione della documentazione".

3.7 Trattamento dei dati personali

La Società gestisce il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51. In particolare, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR o agli articoli 3 e 16 del D.Lgs. n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni ai segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del GDPR e dell'articolo 11 del D.Lgs. n.51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I trattamenti di dati personali sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento che, nella gestione delle Segnalazioni, si avvale dell'Organismo di Vigilanza nominato quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

3.8 Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza a norma di legge.

3.9 Misure sanzionatorie

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante, del segnalato o di altro soggetto meritevole di tutela, o di informazioni da cui si possa dedurre la loro identità, sarà considerata una violazione della presente Procedura e saranno applicate le sanzioni previste nei confronti di coloro che violano le misure di protezione, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dello Statuto del Lavoratori.

Qualsiasi azione volta a diffondere illegalmente la loro identità è considerata una violazione del presente Documento, è soggetta ai relativi procedimenti disciplinari e potrebbe essere sanzionata dalle Autorità competenti.

Ciò premesso, l'ANAC è l'Autorità competente a comminare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. 24/2023.

4. Descrizione del processo *whistleblowing*

4.1. Governance

La Società ha affidato la gestione delle Segnalazioni *whistleblowing* ad un soggetto esterno autonomo che assicuri l'indipendenza e l'imparzialità richiesta dalla normativa. Tale soggetto è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2023.

Il soggetto designato, competente in materia, ha il ruolo di garantire l'integrità, l'indipendenza e l'efficacia, nonché la gestione del processo *whistleblowing*, è considerato quale Responsabile della gestione delle Segnalazioni (di seguito "il Responsabile").

La Società ha implementato un unico canale di Segnalazione interno con l'adozione della piattaforma *whistleblowing* che garantisce le specifiche caratteristiche richieste *ex lege*. Eventuali segnalanti sono quindi invitati ad inviare segnalazioni *whistleblowing* mediante la piattaforma adottata dalla Società.

È facoltà del segnalante presentare la segnalazione anche tramite un incontro diretto, tale richiesta può essere perfezionata attraverso l'invio di un messaggio tramite la piattaforma adottata dalla Società. Il Responsabile avrà cura di fissare l'incontro entro un termine ragionevole e di documentare detto incontro, previo consenso del segnalante, mediante un verbale che dovrà essere verificato, eventualmente rettificato ed, infine, confermato dal segnalante tramite la propria sottoscrizione. In tale caso, è onere del Responsabile riportare la documentazione prodotta all'interno della piattaforma *whistleblowing*, in modo tale da conservarla a norma di legge.

Il Responsabile monitora periodicamente i principali trend, indicatori e azioni finalizzate ad accrescere la consapevolezza sul processo e la cultura della legalità.

Annualmente è convocato dal Consiglio di Amministrazione della Società per esaminare gli indicatori e le analisi predisposte sulla base delle segnalazioni in materia *whistleblowing* pervenute.

Qualora il segnalante, erroneamente e non avvalendosi del canale di segnalazione interno adottato dalla Società, presentasse la segnalazione ad un soggetto diverso dal Responsabile, la Segnalazione è considerata "*di whistleblowing*" e deve essere trasmessa da colui che l'ha ricevuta erroneamente entro sette giorni al Responsabile per consentirgli di gestirla nel rispetto della normativa. Posto che il segnalante abbia dichiarato di voler espressamente beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o qualora tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa.

4.2 Il funzionamento del sistema di segnalazione interno

La Società ha adottato una piattaforma *whistleblowing EQS Integrity Line Essential*, quale canale di segnalazione interno, che soddisfa i requisiti imposti dal D.Lgs. 24/2023. È quindi possibile, in totale riservatezza, effettuare sia segnalazioni scritte, sia inviare Segnalazioni tramite messaggistica vocale. A tal proposito si precisa che la voce subisce un'alterazione (*voice morphing*) e non consente di risalire all'identità del segnalante.

Il processo *whistleblowing* si compone delle seguenti fasi:

1. Invio della segnalazione
2. Ricezione della segnalazione
3. Valutazione
4. Istruttoria
5. Esame finale e contestuale comunicazione
6. Conservazione.

1. Invio della segnalazione

Tutte le segnalazioni confluiscono nella piattaforma adottata dalla Società quale canale interno delle segnalazioni, accessibile dal sito istituzionale della Società, sezione *whistleblowing*.

Per compilare la segnalazione, il segnalante, una volta entrato all'interno della piattaforma, è invitato a cliccare nella casella "*Invia una segnalazione*".

Preliminarmente, al segnalante è richiesto di selezionare la lingua desiderata (italiano o inglese).

Si invita il segnalante a fornire il maggior numero di elementi utili a consentire ai soggetti deputati alla gestione delle segnalazioni di effettuare le dovute ed appropriate verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

È opportuno che la segnalazione indichi:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità, ovvero gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui si attribuiscono i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione. La Segnalazione deve contenere una chiara e completa descrizione dei fatti, inclusi eventuali comportamenti omissivi.

Al termine dell'invio della segnalazione, il segnalante potrà in ogni momento, attraverso la casella "*Inbox Sicura*":

- integrare la segnalazione con ulteriori informazioni;
- comunicare con il Responsabile.

A tal proposito, è necessario che il segnalante conservi il numero di segnalazione che viene generato in automatico dalla piattaforma al termine dell'invio della segnalazione, nonché la password scelta.

2. Ricezione della segnalazione

Ricevuta la segnalazione tramite il canale di segnalazione interno, il sistema provvederà in automatico ad informare tramite mail il Responsabile in merito alla ricezione di una segnalazione sulla piattaforma.

Il Responsabile avrà cura di entrare nella piattaforma adottata per prendere visione della segnalazione. Lo stesso avrà cura di rilasciare entro il termine di 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, un avviso di ricevimento al segnalante.

Il Responsabile, qualora lo ritenesse necessario, può richiedere integrazione al segnalante, mantenendo attiva una interlocuzione sempre tramite il canale di segnalazione interno, garantendo pertanto la massima riservatezza.

All'interno della piattaforma *whistleblowing*, il Responsabile ha cura di registrare il codice identificativo inerente la segnalazione, la data di ricezione, i dati anagrafici del segnalante (esclusivamente solo qualora lo stesso non volesse restare anonimo), la modalità tecnica di inoltro, lo stato della pratica (presa in carico, in esame, in valutazione, archiviata).

3. Valutazione

Il Responsabile è richiamato a valutare l'ammissibilità della segnalazione; qualora non la ritenesse ammissibile procederà alla sua archiviazione. Per valutare l'ammissibilità, può fare riferimento anche ai criteri utilizzati dalle Linee Guida ANAC, quali, ad esempio, la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di *whistleblowing*, il Responsabile avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

4. Istruttoria

Il Responsabile svolge la fase di istruttoria per dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni di terze persone da lui coinvolte e mediante acquisizione di documenti, sempre rispettando la riservatezza dei soggetti coinvolti. Ai fini dell'istruttoria, può avvalersi di consulenze specialistiche, quali, a mero titolo esemplificativo, consulenze di legali esterni su questioni che non rientrino nelle sue competenze.

È necessario garantire che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, venissero ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisasse il *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Responsabile si rivolgerà tempestivamente agli organi preposti interni alla Società e/o alle Autorità esterne competenti, ognuno secondo le proprie competenze.

5. Esame finale e contestuale comunicazione

All'esito dell'istruttoria, il Responsabile fornisce un riscontro al segnalante, entro il termine di tre mesi dalla data di avviso del ricevimento, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Tale riscontro è fondamentale per aumentare la fiducia nell'efficacia di tutto il sistema di protezione del *whistleblower*.

Al termine dell'istruttoria al Responsabile è richiesto di redigere una Relazione finale, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico della Società, la quale deve:

- riassumere lo svolgimento dell'istruttoria;
- riportare le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire alla Società le azioni da porre in essere per sopperire ad eventuali violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Spetta alla Società l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalato, nonché ogni altro provvedimento che ritenesse opportuno adottare, sia in riferimento a quanto verificato, sia al termine di un procedimento instaurato davanti alle Autorità competenti.

6. Conservazione

Il Responsabile ha cura di conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.