

**SEMIT S.R.L.**

**REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI  
DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**

<b>Data</b>	<b>Versione</b>	<b>Approvato da</b>
11/12/2023	00	Amministratore Unico

# INDICE

1. INTRODUZIONE .....	1
2. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	1
3. RIFERIMENTI NORMATIVI .....	1
4. DEFINIZIONI.....	1
5. DESTINATARI .....	3
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	4
8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	4
9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....	5
9.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
9.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE .....	6
9.3. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI E/O DISCIPLINARI.....	7
9.4. REPORTING.....	7
10. OBBLIGHI NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
10.1. INFORMATIVA AL SEGNALATO .....	8
10.2. INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	8
11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	8
11.1. RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE .....	8
11.2. RISERVATEZZA SULL' IDENTITÀ DEL SEGNALATO.....	9
11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE O ATTI DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE .....	9
11.4. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	10
12. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE .....	10
13. MISURE DI SOSTEGNO PER I SEGNALANTI.....	11
14. AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO.....	11
15. COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO .....	11

## **1. INTRODUZIONE**

Il presente documento definisce le modalità di applicazione da parte di SEMIT S.R.L. della normativa in materia di whistleblowing, finalizzata a tutelare i soggetti che nel contesto lavorativo segnalano degli illeciti.

Nel 2023, il D. Lgs. 24/2023, che ha dato attuazione alla Direttiva europea in materia di Whistleblowing, stabilendo che:

- i Modelli 231 devono prevedere dei canali di segnalazione interna aventi le caratteristiche stabilite dal suddetto decreto (art. 4 comma 1);
- i soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al suddetto decreto e, inoltre, il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti.

La Società, a seguito dell'aggiornamento della normativa sul whistleblowing, ha redatto il presente Regolamento.

Contestualmente si prevede l'istituzione di un canale di segnalazione interno per consentire a soggetti interni ed esterni alla società (specificati di seguito) di effettuare le segnalazioni per le condotte illecite descritte in questo documento.

## **2. SCOPO DEL DOCUMENTO**

Lo scopo del presente documento è quello di regolamentare l'uso del sistema interno di segnalazione, nonché il processo di gestione e accertamento delle segnalazioni ricevute.

## **3. RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto Legislativo 08 giugno 2001 n. 231;
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo di SEMIT S.R.L. ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice Privacy);
- Regolamento UE 2016/679;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).
- Codice Civile.

## **4. DEFINIZIONI**

**CODICE ETICO:** documento che esplicita i valori ed i principi di riferimento che disciplinano l'attività ed i rapporti verso tutti i soggetti con cui SEMITS.R.L. entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

**FACILITATORE:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO:** L'Organismo di Vigilanza ex Lgs. 231/2001 identificato con un professionista esterno alla società.

**INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

**MODELLO 231:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

**PERSONA SEGNALANTE O SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER):** la persona fisica che effettua la segnalazione nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**PERSONA COINVOLTA o SEGNALATO:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**PERSONE DI SEMIT S.R.L.:** azionisti, componenti degli Organi Sociali, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, tutti i Dipendenti e, più in generale, tutti i soggetti che svolgono in favore della Società la propria attività lavorativa (quali ad esempio lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, ecc.)

**RISCONTRO:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

**RITORSIONE:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**SEGUITO:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

**SISTEMA DI SEGNALAZIONE o SISTEMA:** il sistema multicanale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni oggetto del presente regolamento.

## **5. DESTINATARI**

Ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023 sono legittimate a segnalare illeciti le persone che operano nel contesto lavorativo della Società in qualità di:

- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- lavoratori subordinati (dipendenti), compresi i lavoratori somministrati;
- lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti.

## **6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Oggetto della segnalazione possono essere le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello 231.

Si evidenzia che il D.Lgs. 24/2024 prevede che non possono essere oggetto di segnalazione:

a) Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della società;

- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. A titolo di esempio, rientrano in questa tipologia, le segnalazioni in tema di abusi di mercato;
- c) le segnalazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

## **7. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il contenuto delle segnalazioni deve essere il quanto più possibile circostanziato. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire, al Gestore del Canale di Segnalazione interno, di procedere alla verifica di accettabilità e fondatezza della segnalazione.

Il contenuto deve contenere i seguenti elementi:

- se non anonima (ossia segnalazione nominativa), le generalità del soggetto che effettua la segnalazione ed i dati di contatto (e-mail, telefono);
- data o periodo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità o altri elementi (come il ruolo e/o la funzione in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione, anche documentale (es. foto, documenti scannerizzati), che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, ovvero quelle dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante, saranno prese in carico e gestite solo se contenenti gli elementi di cui al paragrafo precedente, che permettono al Gestore del canale di segnalazione interno di circostanziarla.

## **8. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO**

Le segnalazioni inviate tramite i seguenti canali interni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza.

Il segnalante può inviare una segnalazione tramite i seguenti canali:

1) Canale di segnalazione scritto il quale garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione: applicativo software accessibile tramite un link pubblicato sul sito internet aziendale.

Il sistema prevede due modalità di invio della segnalazione:

- Utente Registrato: l'utente crea un account e successivamente invia la segnalazione. Con i dati dell'account è possibile accedere alla segnalazione per verificarne lo stato di avanzamento ed inviare integrazioni. In questa modalità la segnalazione è riservata e l'identità può essere visualizzata (solo dal gestore delle segnalazioni).

- Utente non registrato: è possibile creare una segnalazione (anche anonima) senza creare un account, alla quale è possibile accedere per verificare lo stato di avanzamento ed inviare integrazioni tramite i codici rilasciati dal sistema.

2) Canale di segnalazione orale: il segnalante può richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza al fine di effettuare la segnalazione. Tale incontro può essere richiesto contattando l'OdV tramite la piattaforma di cui al punto precedente, richiedendo a quest'ultimo la programmazione di un incontro. L'OdV è tenuto a programmare, entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta, un incontro con il segnalante (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante). Il contenuto della segnalazione verbale, previo consenso della persona segnalante, viene trascritto dall'OdV in apposito verbale, firmato da quest'ultimo e dal segnalante. La documentazione prodotta a seguito di segnalazione verbale viene conservata all'interno della piattaforma di cui al punto 1) secondo la disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023 e nel rispetto della normativa sulla privacy.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 della Società, in qualità di Gestore del Canale di Segnalazione interno, tratterà le segnalazioni ricevute con l'assoluta riservatezza e in conformità con le norme in materia di privacy.

## **9. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

- Ricezione della segnalazione;
- Analisi preliminare della segnalazione;
- Adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari;
- Reporting.

### **9.1. RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Ricevuta la segnalazione, il Gestore del Canale di Segnalazione interno effettua una valutazione preliminare e procede alla classificazione della segnalazione, sulla base della relativa natura.

Il Gestore del Canale interno di Segnalazione invia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; successivamente

mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Il Gestore del Canale interno di Segnalazione dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre 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.

In questa fase, il Gestore del Canale interno di segnalazione può ignorare e non gestire ("cestinare") immediatamente le segnalazioni che risultino palesemente infondate, strumentali o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Regolamento.

Anche le segnalazioni "cestate" sono archiviate al fine di non consentire alcuna forma di alterazione. Si precisa che le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo del presente Regolamento si considereranno come non ricevute e pertanto non saranno tenute in alcuna considerazione né verranno trasmesse ad altri organi/funzioni sociali eventualmente competenti in relazione all'oggetto delle stesse.

## **9.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE**

Il Gestore del Canale di segnalazione interno verifica, per le segnalazioni che non siano state immediatamente "cestate", se ciascuna di esse è corredata da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza.

Qualora la segnalazione, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione del presente Regolamento, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore del Canale di segnalazione interno formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante.

Tali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno trasmesse quanto prima al segnalante.

Effettuata tale prima valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Gestore del Canale interno di segnalazione procede:

- all'archiviazione delle segnalazioni che, a seguito dell'esame preliminare, risultino prive di fondamento e/o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti ovvero
- con la fase istruttoria, per le segnalazioni che, a seguito della verifica preliminare, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria.

In tale ultimo caso, il Gestore del Canale interno di segnalazione definisce uno specifico "piano di investigazione", in cui sono individuate:

- le modalità di svolgimento dell'investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, etc.);



- le funzioni aziendali competenti sulla materia ed eventualmente per territorio; e
- le tempistiche entro cui concludere l'investigazione.

Gli organi delle società e/o le funzioni aziendali coinvolte nel “piano di investigazione” devono garantire piena collaborazione al Gestore del Canale di segnalazione interno per quanto necessario allo svolgimento dell'istruttoria, nel rispetto dei principi e delle garanzie previsti da questa procedura.

Al termine della fase istruttoria, il Gestore del Canale interno di segnalazione predispone una relazione sugli esiti delle indagini effettuate.

Le attività di approfondimento delle segnalazioni, qualunque sia il soggetto che le effettua, dovranno avvenire nel rispetto dei principi e di imparzialità e riservatezza, anche nel rispetto della dignità del dipendente (segnalante e segnalato) e dalla normativa in tema di protezione dei dati personali.

### **9.3. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI E/O DISCIPLINARI**

Il Gestore del Canale interno di segnalazione comunica all'Organo Amministrativo i risultati della propria attività affinché quest'ultimo possa effettuare le relative valutazioni ed esprimere la decisione in merito a ciascuna segnalazione nonché ad individuare le possibili azioni correttive idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della segnalazione.

Le misure decise vengono comunicate al Gestore del Canale di segnalazione interno e al responsabile della violazione e quindi definitivamente adottate dall'organo amministrativo, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e coerenti con il Sistema sanzionatorio del Modello 231.

Il Gestore del Canale di segnalazione interno verifica periodicamente l'effettiva adozione delle misure correttive decise in relazione alle segnalazioni pervenute.

### **9.4. REPORTING**

Il Gestore del Canale di segnalazione interno redige almeno annualmente una relazione sull'andamento delle attività svolte da trasmettere all'Organo Amministrativo. Tale relazione deve contenere le informazioni aggregate sulle segnalazioni “cestinate” e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni non “cestinate”. La relazione viene comunicata all'Organo Amministrativo e può essere aggregata alla Relazione annuale dell'OdV ex D.lgs. 231/2001.

## **10. OBBLIGHI NEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

### **10.1. INFORMATIVA AL SEGNALATO**

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Gestore del Canale interno di segnalazione valuta le modalità con cui informare il soggetto segnalato in merito alla trasmissione di una segnalazione a suo carico, alla violazione contestata, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

La Società garantisce, ad ogni modo, il diritto del segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

### **10.2. INTERESSE PRIVATO E CORRESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

Il soggetto segnalante è tenuto a dichiarare la sussistenza di un proprio interesse privato collegato alla segnalazione. Qualora il segnalante sia corresponsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, nei confronti dello stesso potrà essere applicata una attenuazione delle misure disciplinari proporzionata al contributo fornito dalla segnalazione alla scoperta e/o alla prevenzione delle suddette violazioni.

## **11. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO**

### **11.1. RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE**

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nel rispetto del suddetto principio, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Detto consenso viene acquisito tramite richiesta effettuata dal Gestore del Canale di segnalazione interno (con spiegazione scritta delle ragioni alla base della rivelazione dei dati riservati in questione).

Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare conseguente alla segnalazione, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. Detto consenso verrà acquisito secondo le modalità sopra indicate.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale conseguente alla segnalazione, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p..

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati anche quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione deve essere garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **11.2. RISERVATEZZA SULL' IDENTITA' DEL SEGNALATO**

La società si impegna, inoltre, a garantire la riservatezza del segnalato e a gestire le eventuali segnalazioni a suo carico conformemente alla normativa in materia di privacy, salvo i casi in cui la rivelazione dei dati del segnalato debbano essere forniti per obbligo di legge.

## **11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE O ATTI DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE**

I soggetti che hanno effettuato in buona fede segnalazioni saranno tutelati contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione,

ai sensi degli art. 17 e seguenti del D.Lgs. 24/2023 e dell'art. 6 comma 2-bis lettera c) del D.Lgs 231/01 e di altre normative vigenti.

Per misure discriminatorie si intendono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro successive alla presentazione della segnalazione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

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

#### **11.4. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

La Società informa, ai sensi dell'art. 13 e 14 del Codice Privacy, che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati ecc.) comunicati dai segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione della segnalazione, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il trattamento sarà effettuato ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente documento e dunque per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute, oltre che per l'adempimento di obblighi di legge o regolamenti nel pieno rispetto della riservatezza, dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. Inoltre, i documenti relativi alla segnalazione saranno conservati, sia in formato cartaceo che elettronico, per un periodo non superiore a quanto necessario per la corretta finalizzazione delle procedure stabilite nel presente documento non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione e nel rispetto di quanto disciplinato all'art.14 del D.lgs 24/2023.

#### **12. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato

segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Società, al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

### **13. MISURE DI SOSTEGNO PER I SEGNALANTI**

Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno (<https://www.anticorruzione.it>).

### **14. AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO**

Il Gestore del Canale di segnalazione interno riesamina periodicamente il presente regolamento per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle best practices raccomandando eventuali miglioramenti o integrazione laddove ne ravvisi la necessità.

### **15. COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO**

Al fine di assicurare una comunicazione e diffusione capillare del Regolamento, il presente documento è pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet aziendale.