



WHISTLEBLOWING POLICY

Adottata dall'Amministratore Unico in data _____ 2025

Versione	Data	Redatta da	Approvata da	Descrizione degli aggiornamenti
01	_____	Consulente esterno	Amministratore Unico	REV. 0.0



INDICE

Premessa	3
Scopo e finalità della procedura	3
Riferimenti normativi e Linee Guida	3
Ruolo delle organizzazioni sindacali	4
Definizioni	4
Destinatari	5
Oggetto della segnalazione	6
Segnalazioni vietate	6
Modalità operative	7
1. Diffusione, Informazione Formazione	7
2. Attivazione e Preparazione delle segnalazioni	7
3. Trasmissione delle segnalazioni	8
Modalità di segnalazione	8
<i>Canale interno</i>	8
<i>Il ruolo delle organizzazioni sindacali</i>	4
<i>Canale esterno e divulgazione pubblica</i>	9
<i>Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile</i>	10
4. Registrazione e Valutazione della segnalazione	10
5. Conclusione del processo e condivisione delle risultanze	12
6. Pianificazione delle conseguenze	12
7. Protezione delle informazioni	12
8. Protezione dei segnalanti	13
Garanzie Inerenti Il Sistema Di Segnalazione (Whistleblowing)	13
Riservatezza	13
Divieto di ritorsione e misure di protezione	13
Limitazioni di responsabilità per il Segnalante	14
9. Conservazione dei dati contenuti nella Segnalazione	15
Trattamento dei dati personali	16



Premessa

Per *whistleblowing* si intende la segnalazione compiuta da un individuo che, nello svolgimento delle proprie mansioni o comunque nell'ambito del contesto lavorativo e/o professionale in cui operi, ovvero ancora in costanza di rapporti giuridici o commerciali, si accorge di situazioni, fatti, circostanze ovvero omissioni in violazione delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 oppure di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che, ragionevolmente, possono portarlo a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato e che vi sia stata una lesione di un interesse pubblico o dell'integrità della società. Il contenuto della segnalazione deve sempre rispondere alla salvaguardia dell'interesse pubblico e, proprio per tale motivo, l'ordinamento conferisce al segnalante una serie di tutele che verranno indicate di seguito.

La CAI INDUSTRIES S.R.L., in ossequio a quanto previsto da tale normativa, intende quindi dotarsi di un sistema volto a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di Corporate Governance e Integrity, garantendo un ambiente di lavoro in cui chiunque si senta libero di segnalare eventuali comportamenti illeciti, al fine di prevenire la preparazione e l'attuazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Alla luce di quanto premesso, con il presente documento (d'ora innanzi anche solo la "Procedura Whistleblowing" o "Procedura"), la CAI INDUSTRIES S.R.L. intende illustrare gli strumenti che possono essere utilizzati, nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti.

Il servizio garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge.

Scopo e finalità della procedura

La presente procedura si propone di disciplinare e fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni.

A tal fine, la presente Procedura:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Riferimenti normativi e Linee Guida

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Legge del 6 novembre 2012 n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ("GDPR");
- D. Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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";



- D. Lgs. 231/2001 “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”;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla CAI INDUSTRIES S.R.L. ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico adottato dalla CAI INDUSTRIES S.R.L.;
- Linee Guida ANAC in materia di “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- Guida operativa per gli Enti privati, pubblicata da Confindustria- ottobre 2023;
- “Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione” di ANAC del 7 novembre 2024.

Ruolo delle organizzazioni sindacali

Il D. Lgs. n. 24/2023 prevede che l’attivazione dei canali interni da parte dei soggetti del settore pubblico e privato avvenga con l’interlocuzione delle rappresentanze o organizzazioni sindacali (art. 4, co. 1), e infatti: *“I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche 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. [...]”*

Il coinvolgimento dei sindacati, in base alla formulazione della citata norma (“sentite”), ha un carattere meramente informativo. Si tratta, infatti, di una interlocuzione preventiva che consente alla Società di acquisire le eventuali osservazioni di parte sindacale sull’implementazione del canale interno, al fine di portare a conoscenza del sindacato i principali elementi che connotano il canale interno (come, ad esempio, le modalità di presentazione della segnalazione, la gestione della stessa, l’individuazione del gestore, la formazione specifica del personale addetto, nonché la modalità di diffusione all’interno dell’ente delle informazioni relative all’utilizzo del canale). Tale idonea informativa sarà trasmessa al sindacato prima della delibera di approvazione dell’atto organizzativo, in modo che sia possibile valutare in tempo utile le considerazioni eventualmente formulate dall’organizzazione sindacale; sarà inoltre opportuno indicare alle rappresentanze sindacali destinatarie dell’informativa un congruo termine per la trasmissione di eventuali osservazioni, la disponibilità anche a un incontro, se richiesto dal sindacato, per la completa comprensione delle modalità applicative dell’istituto.

Tuttavia, il termine assegnato alle OOS non ha natura perentoria e il parere espresso dai sindacati nell’interlocuzione preventiva non ha valenza vincolante, poiché la norma non prevede un’intesa o un accordo ai fini dell’adozione dell’atto organizzativo.

Ai fini dell’individuazione del sindacato destinatario dell’informativa, le linee guida emesse da ANAC prevedono che:

- ove esistano rappresentanze sindacali aziendali (RSA) oppure una rappresentanza sindacale unitaria (RSU), in conformità a quanto previsto al citato art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, l’informativa sia inoltrata a tali rappresentanze;
- in presenza di più RSU, è auspicabile una forma di coordinamento per agevolare gli adempimenti informativi;
- nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, dovranno essere informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Definizioni

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;



- b) «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 o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto;
- c) «segnalazione»: qualsiasi comunicazione scritta o orale riguardante comportamenti (anche meramente omissivi), aventi ad oggetto fondati sospetti in violazione a leggi e regolamenti e/o non conformi al Codice Etico e al Modello Organizzativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione;
- e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- f) «Segnalazione anonima»: Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.
- g) «Segnalazione in mala fede»: Qualsiasi comunicazione ricevuta da CAI INDUSTRIES S.R.L. che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno;
- h) «Segnalazione non rilevante»: Qualsiasi comunicazione ricevuta dalla CAI INDUSTRIES S.R.L., avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni ricevute che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche;
- i) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- j) «Segnalante -Whistleblower»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- k) «facilitatore»: Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata;
- l) «persona coinvolta»: Persona oggetto della segnalazione intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- m) «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;
- n) «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;
- o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Destinatari

Il presente documento si applica a:

- tutto il personale dipendente di CAI INDUSTRIES S.R.L. assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati, operai), agli amministratori, ai membri di organi sociali e di vigilanza;
- nonché a tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, tirocinanti, i candidati a posizioni lavorative, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i business partner e i clienti, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento;
- a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali.



Oggetto della segnalazione

È possibile segnalare Violazioni, vale a dire comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CAI INDUSTRIES S.R.L. e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (per esempio: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e/o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal medesimo Decreto (MOG e Codice Etico);
- operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- 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 (per esempio violazioni in tema di concorrenza, di aiuti di Stato, in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La Segnalazione deve essere presentata in buona fede e deve essere circostanziata, cioè effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire al Gestore della segnalazione di accertare i fatti segnalati. A tal fine, le segnalazioni dovranno essere dotate di un contenuto minimo, ovverosia riportare almeno gli elementi indicati nei paragrafi che seguono.

Segnalazione in buona fede

Il Segnalante è invitato ad effettuare le Segnalazioni solo dopo aver acquisito informazioni sufficientemente esaurienti che lo inducano a ritenere che sia altamente probabile che la Violazione si verifichi o che si sia verificato e che il Segnalato lo abbia commessa. È opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire lo svolgimento delle dovute verifiche ed il conseguimento di adeguati riscontri.

Dopo aver effettuato una Segnalazione, il Segnalante che ravvisa la presenza di eventuali errori può darne immediata informazione attraverso lo stesso canale al quale è stata presentata la Segnalazione.

Segnalazione in mala fede

Sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

In tale caso, la Società si riserva di porre in essere adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del Segnalante.

Segnalazioni vietate



Non rientrano nel whistleblowing le lamentele, doglianze, istanze o rivendicazioni di natura personale, né i rapporti con colleghi o superiori, che solitamente vengono affrontati con procedure differenti, come le segnalazioni al reparto risorse umane.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Si precisa, inoltre, che è vietato e sanzionabile l'invio di Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che, nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

Modalità operative

Le attività operative eseguite nel processo sono:

1. Diffusione, informazione e formazione
2. Attivazione e preparazione delle segnalazioni
3. Trasmissione delle segnalazioni
4. Registrazione e Valutazione della segnalazione
5. Conclusione del processo e Condivisione delle risultanze
6. Pianificazione delle conseguenze
7. Protezione delle informazioni
8. Protezione dei segnalanti
9. Conservazione dei dati contenuti nella segnalazione

1. Diffusione, informazione e formazione

La Società promuove un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla presente Policy per assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione della stessa, mediante l'illustrazione della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

CAI INDUSTRIES S.R.L. provvede altresì a diffondere la presente Policy pubblicandone il relativo testo sul sito web della Società.

2. Attivazione e Preparazione delle segnalazioni



Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile di procedere alle dovute e appropriate verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si possono segnalare sospetti e/o illeciti eventualmente commessi. Le segnalazioni devono essere dettagliate e attendibili, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per gli autori della condotta illecita.

A tal fine la segnalazione dovrebbe avere i seguenti requisiti essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione nonché, se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti, facendo emergere, laddove possibile, l'interesse generale all'integrità della CAI INDUSTRIES S.R.L.;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori esterni della CAI INDUSTRIES S.R.L., o soggetti terzi con i quali la CAI INDUSTRIES S.R.L. opera o intrattiene relazioni commerciali o di business) che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.

La Segnalazione non dovrà contenere dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona ("Categorie particolari di dati"), salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Nel caso in cui il Titolare raccolga dal Segnalante Categorie particolari di dati che riguardano quest'ultimo, il Titolare le tratterà a fronte del consenso all'uso prestato dal Segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente protocollo, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

3. Trasmissione delle segnalazioni

Modalità di segnalazione

Per la segnalazione sono previsti tre distinti canali:

- **interno**;
- **esterno (ANAC) e divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.**

Canale interno



In conformità con quanto disposto dall'art. 4 co. 1 del Decreto Whistleblowing, la CAI INDUSTRIES S.R.L. ha predisposto canali interni di Segnalazione che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tutte le Segnalazioni sono ricevute dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING di CAI INDUSTRIES S.R.L., nella persona del Dott. Michele Capuano, già membro dell'Organismo di Vigilanza (anche solo "O.d.V.") della società.

La segnalazione può essere trasmessa utilizzando uno dei seguenti canali alternativi di segnalazione predisposti dall'Impresa:

a) **posta riservata cartacea "Riservata all'attenzione del Responsabile Whistleblowing"**, indirizzata a Dott. Michele Capuano, Via Andria n. 34/C, 76121 – Barletta (BT). In questo caso, la missiva contenente la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con all'interno la Segnalazione, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della Segnalazione.

Entrambe le predette buste dovranno poi essere inserite all'interno di una terza busta chiusa, indirizzata al Gestore della Segnalazione, che rechi all'esterno la dicitura *"Riservata all'attenzione del Responsabile Whistleblowing"*.

b) **Incontro diretto con il Gestore della Segnalazione:** i Segnalanti potranno contattare il Gestore della segnalazione per organizzare un incontro diretto, via posta ordinaria, avvalendosi dell'indirizzo sopra riportato, oppure chiamando il numero 0883 1978015, ad uso esclusivo del predetto Gestore.

La Società ha inteso conferire l'incarico di Gestore delle segnalazioni ad un membro dell'O.d.V., il quale pertanto esaminerà e gestirà le notizie pervenute attraverso i suddetti canali.

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati al Gestore della Segnalazione, coincidente con il componente dell'OdV.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Canale esterno e divulgazione pubblica

Il Segnalante può presentare la propria **Segnalazione all'ANAC**, tramite il canale di Segnalazione esterno messo a disposizione dalla suddetta Autorità, se:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, i segnalanti possono utilizzare il **canale esterno** (ANAC) quando:

- a) nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna non è presente o, anche se attivata, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.



Ancora, il Segnalante può effettuare direttamente una **divulgazione pubblica** quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Verranno prese in considerazione anche le **Segnalazioni anonime**, purché adeguatamente circostanziate e dettagliate; tuttavia, queste ultime limitano la possibilità per la CAI INDUSTRIES S.R.L. di investigare efficacemente, in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il Segnalante.

CAI INDUSTRIES S.R.L. considera, tra i fattori rilevanti per valutare la Segnalazione anonima, la gravità della violazione riportata, la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della stessa da fonti attendibili.

Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile

Il decreto *Whistleblowing* riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

4. Registrazione e Valutazione della segnalazione

Registrazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING della CAI INDUSTRIES S.R.L. All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato o cartaceo) contenente almeno i seguenti campi:

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione sull'ammissibilità della Segnalazione;
- Esito della fase di valutazione della fondatezza della Segnalazione;
- Conclusione del processo;



- Condivisione delle risultanze;
- Archiviazione delle segnalazioni.

Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione

Una volta ricevuta la Segnalazione, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING competente provvede tempestivamente, entro 7 giorni, a valutarne l'ammissibilità. Con questa prima analisi, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING valuta la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la Segnalazione:

1. il Segnalante è tra i Destinatari del Whistleblowing;
2. vi è l'interesse all'integrità della CAI INDUSTRIES S.R.L.;
3. la condotta segnalata rappresenta un illecito così come specificato al par. denominato "Oggetto della segnalazione".

Qualora solo il primo requisito non dovesse sussistere, la Segnalazione verrà presa in considerazione dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, ma non sarà garantita la tutela alla riservatezza del Segnalante.

Qualora solo il secondo requisito non dovesse sussistere, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Qualora solo il terzo requisito non dovesse sussistere, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede alla cancellazione dal sistema della Segnalazione ricevuta.

Nel caso di Segnalazione vietata, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.

Valutazione della fondatezza della Segnalazione

A seguito dell'analisi preliminare circa l'ammissibilità della segnalazione e della successiva annotazione sul Registro, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING avvia un'attività di verifica e di analisi al fine di valutarne la fondatezza. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RESPONSABILE WHISTLEBLOWING che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

L'attività del RESPONSABILE WHISTLEBLOWING non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato.

Il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, a seguito della suddetta analisi preliminare, provvederà a classificare la segnalazione in una delle seguenti categorie:

- **"Segnalazione non fondata"**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante.
- **"Segnalazione fondata ma non istruibile"**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING, anche nel caso in cui la segnalazione risulti essere pertinente, procede con l'archiviazione qualora non sia stato, tuttavia, possibile raccogliere sufficienti informazioni in merito all'oggetto o contenuto della stessa in grado di consentire lo svolgimento di ulteriori indagini.
- **"Segnalazione vietata"**: il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING procede con l'archiviazione. Tuttavia, qualora ravvisi la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria della stessa comunicherà tale circostanza alla Direzione.
- **"Segnalazione fondata"**: in caso di segnalazione sufficientemente chiara e dettagliata il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING avvierà l'istruttoria.

Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING può richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, può acquisire atti e documenti, può avvalersi del supporto di altre figure della CAI INDUSTRIES S.R.L., avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato.

Qualora nel corso dell'accertamento emergessero elementi oggettivi comprovanti la *"mancanza di buona fede"* da parte del Segnalante, il Gestore della segnalazione ne dà immediata comunicazione all'organo amministrativo per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie.



Per la definizione dell'istruttoria, il termine è di 30 giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa, fermo restando che, laddove si renda necessario, l'Amministratore unico può autorizzare il RESPONSABILE WHISTLEBLOWING a estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione (termine non superiore a 90 giorni).

5. Conclusione del processo e condivisione delle risultanze

All'esito dell'attività istruttoria, accertata la fondatezza della Segnalazione, il Gestore della segnalazione redige una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse, al fine di condividere con l'organo amministrativo l'adozione di azioni sanzionatorie, ovvero la predisposizione di eventuali azioni correttive.

Il Gestore della Segnalazione può decidere di archiviare la Segnalazione, formalizzando la relativa decisione in apposito verbale contenente i motivi dell'archiviazione. Tale verbale è condiviso con l'organo amministrativo.

La Segnalazione è archiviata se:

- non è rilevante;
- si riferisce a fatti di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito;
- è stata effettuata in mala fede;
- risulta infondata all'esito dell'attività istruttoria.

6. Pianificazione delle conseguenze

Possono essere applicate misure sanzionatorie effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le segnalazioni risultino fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti del responsabile, se sono stati violati i principi di tutela previsti dalla Policy ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare nei confronti di dipendenti della Società potrà essere avviato secondo la gravità della violazione stessa, in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e dal Sistema Disciplinare delineato all'interno del Modello 231 della Società.

Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

7. Protezione delle informazioni

Le informazioni raccolte tramite la Segnalazione e mediante eventuali documenti alla stessa allegati, devono risultare protette dal Gestore delle Segnalazioni, che sarà responsabile del controllo sui medesimi e adotterà le misure più idonee per impedire accessi da parte di soggetti non autorizzati.



8. Protezione dei segnalanti

Garanzie Inerenti Il Sistema Di Segnalazione (Whistleblowing)

Le tutele accordate al Segnalante possono essere garantite dalla CAI INDUSTRIES S.R.L. solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla presente procedura. Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Riservatezza

La CAI INDUSTRIES S.R.L., nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati. Sono previste espresse forme di protezione dell'identità del Segnalante in sede penale, dinanzi alla Corte dei conti e in sede disciplinare (in tale ultimo caso, l'identità del Segnalante non può essere rivelata quando la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa).

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, 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 soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In ogni caso, la Società avvisa il Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione di dati riservati, ovvero quando la rivelazione della identità del Segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta nella Segnalazione.

Il fascicolo della Segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D. Lgs. 33/2013. Non è invece garantita la riservatezza del contenuto e dell'identità del Segnalante nei seguenti casi:

- qualora ne venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o, comunque, per reati commessi con la segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- a fronte di richieste dell'Autorità Giudiziaria o altri aventi diritto.

Divieto di ritorsione e misure di protezione

La CAI INDUSTRIES S.R.L. non tollera ritorsioni, minacce, sanzioni non motivate e discriminazioni di alcun tipo contro un Segnalante, un Segnalato e/o chiunque abbia collaborato nelle attività di verifica e indagine relative alla Segnalazione. Tale divieto si applica a tutte le altre misure che potrebbero influenzare direttamente o indirettamente il Segnalante. A tal proposito, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria



adottata nei confronti del Segnalante. L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Qualora un dipendente ritenga di aver subito uno dei predetti comportamenti a causa dell'inoltro di una segnalazione, potrà comunicarlo al responsabile delle Risorse Umane per l'analisi del caso e l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore del comportamento discriminatorio o ritorsivo. Alla luce di quanto previsto dall'art. 19 c. 1 del Decreto Whistleblowing, resta ferma la possibilità per il Segnalante di poter comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 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 demerito 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 alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o 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.

Eventuali comportamenti adottati in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante deve essere comunicata all'ANAC.

Limitazioni di responsabilità per il Segnalante

Il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni operano a condizione che:



- (a) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- (b) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità del Segnalante per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

9. Conservazione dei dati contenuti nella Segnalazione

Il Responsabile designato è tenuto a documentare, al fine di garantire la completa tracciabilità, gli interventi intrapresi per l'adempimento delle proprie funzioni istituzionali. Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti sono trattati e certificati nel rispetto del Regolamento 2016/679/UE (GDPR), come illustrato al paragrafo successivo.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività conseguenti, il Responsabile designato cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della stessa segnalazione, e della relativa documentazione, in formato elettronico e/o cartaceo a seconda del supporto.

Il Responsabile designato assicura la conservazione e l'archiviazione delle segnalazioni e della relativa documentazione allegata o acquisita per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, infatti, la segnalazione e la relativa documentazione dovranno essere conservate fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto, chiuso a chiave, il cui accesso è consentito solo al Responsabile designato ovvero ai soggetti espressamente autorizzati. Ove siano prodotti documenti in formato elettronico, gli stessi devono essere conservati in una directory ed essere protetti da credenziali di autenticazione, comunicate solo al Responsabile designato ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Se la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro diretto, tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Il verbale viene conservato con le stesse modalità previste per le Segnalazioni scritte.

In particolare, decorsi 3 mesi dalla chiusura di tutte le attività conseguenti all'accertamento dei fatti esposti nella segnalazione, qualora dalla stessa non derivi l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare, la segnalazione e la relativa documentazione saranno ulteriormente conservate in forma pseudonimizzata e segregata, sia dal punto di vista organizzativo – prevedendo un regime rafforzato di autorizzazioni per l'accesso alle predette informazioni aggiuntive e nei soli casi di verificata esigenza non altrimenti soddisfabile – sia dal punto di vista tecnico, prevedendo la conservazione separata delle informazioni aggiuntive rispetto a ogni altro dato e in un sistema diverso da quello ordinario di gestione delle segnalazioni, ad accesso rigorosamente limitato e tracciato. Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata.



Trattamento dei dati personali

Si precisa che i dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- il soggetto Segnalante dovrà ricevere unitamente al "Modulo di segnalazione di condotte illecite" (informatico o cartaceo) una informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione delle segnalazioni e i diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti; Inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es.: valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D. Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessun caso può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing.