NMSGROUP
ONCOLOGY FORWARD

Whistleblowing Policy

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del xx/xx/xxxx

Allegato 3

INDICE

OBIETTIVO 1
DEFINIZIONI 1
I SOGGETTI COINVOLTI 2
OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE 3
I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE 4
I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE 6
TUTELA DEL SEGNALANTE 7
RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE 8
OBBLIGO DI RISERVATEZZA 9
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 9
IL SISTEMA SANZIONATORIO 10
ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 10

OBIETTIVO

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, introdotto nell'ordinamento dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (appunto c.d. Whistleblowing).
Tale normativa, in ultimo, ha subito alcune modifiche ad opera del D. Lgs. n.24/2023, volto a recepire e dare attuazione alla Direttiva europea (UE) 2019/1937 sul whistleblowing, che introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione e agli obblighi di riservatezza.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, co. 2 bis dispone che i Modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano la presentazione di segnalazioni garantendo la tutela della riservatezza del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire la tutela della riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminazione diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- l'integrazione del sistema disciplinare con sanzioni per chi viola le suddette previsioni nonché per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente policy è quello di fornire al whistleblower ("Segnalante") chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che le/gli vengono offerte, per rimuovere dubbi e incertezze circa la procedura da seguire ed eventuali timori di ritorsioni o discriminazioni.
Obiettivo della policy di Whistleblowing è assicurare tutela a chi effettua segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali (in particolare con riferimento al perimetro dei reati presupposto e alle aree di rischio definite nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 ma anche episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico), come più dettagliatamente indicato nel seguito di questo documento. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire ed intercettare, al fine di porvi rimedio e correzione, la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli stakeholders, in generale, in un'attività di contrasto della non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati:

- Segnalante o *Whistleblower*: qualsiasi soggetto segnalante di cui al paragrafo successivo documento

che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni (comportamenti, atti od omissioni di cui al paragrafo "Oggetto e contenuto della segnalazione" del presente documento che ledono l'integrità dell'ente) acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo[1] .

- Persona coinvolta: 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);
- Segnalazione: comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24. Nel novero delle segnalazioni sono ricomprese tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni di cui sopra o a quelle che potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

  La segnalazione può essere:
  - Interna qualora venga presentata tramite il canale di segnalazione interna;
  - Esterna qualora venga presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- Divulgazione Pubblica: comunicazione di pubblico dominio di informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

I SOGGETTI COINVOLTI

Tenuto conto della scelta del legislatore di inserire la disciplina del *Whistleblowing* nel D.lgs 231/01 e della novella, introdotta con il D.Lgs. n. 24/2023, la Società ha inteso individuare quali potenziali Segnalanti i soggetti di seguito indicati, in particolare:

- lavoratori subordinati, ivi compresi tutte le tipologie di contratto di lavoro regolamentate dal D. Lgs. 81/2015 (lavoro a orario ridotto e flessibile; lavoro a tempo determinato; somministrazione di lavoro; apprendistato; lavoro accessorio) o dall'art. 54-bis Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 (contratto di prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi e titolari di rapporti di collaborazione (rapporti di agenzie di rappresentanza commerciale ed altri tipi di collaborazione continuativa e coordinata);
- fornitori di beni e servizi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

[1] Per «contesto lavorativo» sono intese le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabili

- volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

I Segnalanti sono tutelati anche nei casi in cui:

- 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 rapporto stesso.

Le tutele previste per i soggetti segnalanti, di cui al presente documento, si estendono anche:

- ai c.d. "facilitatori", ossia i soggetti che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ai soggetti terzi che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per cui lo stesso lavora, o gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Come novellato dal Decreto Legislativo n. 24/2023, vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che ricomprendono tutte le informazioni, inclusi i fondati sospetti, relative alle violazioni rilevanti ai sensi del suddetto Decreto o a quelle che potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le suddette violazioni.

In particolare, in considerazione di quanto previsto dalla normativa, la Segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che ledono l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, violazioni dei Modello 231 della Società o violazioni del Codice Etico;
- violazioni della normativa comunitaria o nazionale, in settori specifici, tra cui: (i) appalti pubblici; (ii) servizi finanziari; (iii) ambiente; (iv) salute pubblica; (v) privacy; (vi) sicurezza della rete e dei sistemi informatici; (vii) concorrenza;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, TFUE;

- violazioni delle norme comunitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società.

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al vertice aziendale (organi amministrativi). Inoltre, la Segnalazione non può riguardare segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea, né di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti siano riconducibili al diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i 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 possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

In sintesi, le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono essere adeguatamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La normativa vigente prevede che la gestione della Segnalazioni sia affidata, alternativamente:

- a una persona interna alla Società;
- ad un ufficio della Società con personale appositamente dedicato;
- ad un soggetto esterno.

Le Società quindi nell'affidare tale incarico devono valutare se il soggetto abbia le caratteristiche indispensabili per svolgere l'attività richiesta.

In particolare, i soggetti che gestiscono le segnalazioni devono:

- laddove si tratti di soggetti interni, essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte della Società e quindi essere destinatari di una specifica formazione in materia di privacy (per i dettagli, si veda Capitolo sul trattamento dei dati personali);

- nel caso di soggetti esterni, questi sono responsabili del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti.

Le Linee Guida di ANAC[2] stabiliscono che i soggetti del settore privato, fermo restando la discrezionalità di ogni ente, possono valutare di affidare la gestione delle segnalazioni, ad esempio, agli organi di internal audit oppure all'Organismo di vigilanza previsto dalla disciplina del d.lgs. n. 231/2001, purché soddisfino i requisiti sopra citati richiesti dal legislatore.

La Società, in conformità con quanto già previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha da tempo istituito dei flussi informativi specifici verso l'Organismo di Vigilanza, individuando in tale ambito, un canale dedicato alle segnalazioni di violazioni.

Pertanto, al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la Società, in accordo con le normative di riferimento, ritiene che la gestione delle segnalazioni debba continuare a coinvolgere l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, il "Ricevente").

In considerazione quindi di quanto sopra indicato, la Società ha previsto di istituire diversi canali di comunicazione alternativi come previsto dalla normativa:

- in forma scritta, mediante la Piattaforma Digitale accessibile all'indirizzo XXXXXX, in grado di garantire, anche attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante nel corso delle successive attività di gestione della segnalazione;
- in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale disponibile sulla Piattaforma di cui sopra;
- in forma orale, mediante un incontro diretto con il Ricevente, su richiesta del Segnalante tramite la Piattaforma di cui sopra.

SEGNALAZIONE ESTERNA

Si segnala, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo n. 24/2023, la possibilità per il Segnalante, secondo le condizioni e le modalità indicate dal Decreto, di effettuare una segnalazione esterna, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il canale di segnalazione esterna introdotto e disciplinato dal Decreto è istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), per la quale sono previsti gli stessi obblighi applicabili alle segnalazioni interne in termini di tempi di riscontro, comunicazione pubblica dell'esistenza del canale, etc.

[2] Le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" di ANAC

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre una delle seguenti condizioni: (i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. 24/2023; (ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D. lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito; (iii) 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 possa determinare il rischio di ritorsione; (iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Decreto Legislativo n. 24/2023, all'art. 15, prevede per il soggetto segnalante, altresì, la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione, rispetto alle informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Anche in questo caso, sono garantite al segnalante le tutele di cui al D. Lgs. 24/2023, se, al momento della divulgazione pubblica, sussistono le condizioni ex art. 15 del Decreto.

Il soggetto segnalante può effettuare una divulgazione pubblica al ricorrere delle seguenti condizioni: (i) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del Decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; (ii) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; (iii) a persona segnalante 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.

I COMPITI DI CHI RICEVE LA SEGNALAZIONE

L'Organismo di Vigilanza ("OdV"), previa ricevuta nei termini di legge al Segnalante, prende in carico la segnalazione. A conclusione degli accertamenti, informa tramite mail il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi entro il termine massimo di tre mesi.

Se indispensabile, l'OdV richiede chiarimenti al Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele. L'OdV, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che ritiene opportuna, compresa la facoltà, a seconda delle esigenze, di coinvolgere altre funzioni aziendali competenti (a titolo esemplificativo, HR, Legal) con la finalità di gestire la segnalazione, dopo averla resa anonima (laddove ancora non lo fosse o vi fossero degli elementi identificativi del segnalante).

L'OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, può decidere, in caso di evidente e

manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa alla Direzione Risorse Umane per il procedimento disciplinare.
Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- la Direzione Risorse Umane, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

Nei casi di Segnalazione anonima, la verifica della fondatezza della segnalazione avviene in maniera analoga a quanto previsto sopra, tuttavia, si segnala un maggiore approfondimento nella disamina degli elementi posti a fondamento della segnalazione e che, l'eventuale adizione del soggetto Segnalante da parte dell'OdV, avverrà solo qualora tecnicamente possibile.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società non tollera, alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del segnalante e si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere quale conseguenza diretta o indiretta della segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
Il Capo III del D.lgs. n. 24/2023 disciplina le tutele antidiscriminatorie e definisce le misure per proteggere i soggetti segnalanti da eventuali atti ritorsivi, se al momento della segnalazione avevano fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere, rientrassero nell'ambito oggettivo e hanno effettuato la segnalazione secondo la procedura definita dal suddetto Decreto. Non rilevano, ai fini della protezione prevista dal Decreto, i motivi che abbiano spinto il soggetto segnalante.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai sensi del sopracitato Decreto, si considerano atti ritorsivi: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa); (v) le note di merito negative o le referenze negative; (vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; (viii) la discriminazione o

comunque il trattamento favorevole; (ix) 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; (x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine. Qualora il soggetto segnalante ritenga di aver subito ritorsioni, a norma dell'art. 19 del D.lgs. 24/2023, può comunicare le stesse all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Qualora il soggetto segnalante venga licenziato a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, lo stesso ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro in ragione della disciplina applicabile al lavoratore ex art. 18 L. n. 300/170 o ex art. 2 D.lgs. 23/2015.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o 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, è onere di colui che le ha poste in essere dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.

RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

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

Il Segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione attraverso la segnalazione, e se la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 24/2023.

Qualora ricorrano tali condizioni è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per le informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Non sussiste, invece, alcuna limitazione della responsabilità, sia essa penale, civile o amministrativa, qualora i comportamenti, gli atti o le omissioni non siano collegati alla segnalazione, alla denuncia o alla divulgazione pubblica e non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante, del Segnalante, del Segnalato o della Persona coinvolta, 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 altra informazione da cui la stessa può evincersi non possono essere rivelate senza l'espresso consenso di quest'ultimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui sopra, quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sulle violazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Tutti i soggetti coinvolti nella presente Policy sono tenuti a mantenere tale riservatezza o l'anonimato del segnalante, ad eccezione dei casi in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice penale (ii) per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali, recepiti con il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, è effettuato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui al Regolamento Generale sulla protezione dei dati (regolamento (UE) 2016/679), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo n. 51 del 2018.

La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto.

La Società ha sviluppato a norma di legge tutta la documentazione necessaria per il consenso espresso della persona segnalante e per l'incarico/autorizzazione al trattamento dei dati da parte di tutti i soggetti coinvolti (Organismo di Vigilanza e, qualora coinvolti, ogni altra persona diversa da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni).
Qualora, nell'ambito di una segnalazione, vengano riferiti dati personali manifestatamente non utili né strumentali a dare seguito alla segnalazione, gli stessi non vengono raccolti, o, se raccolti accidentalmente, vengono immediatamente cancellati.

Per ulteriori dettagli sulle tutele ed i diritti in materia di trattamento dei dati personali delle persone coinvolte si rimanda all'informativa in materia presente presso il sito internet della Società.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di Segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, che nei confronti degli altri Destinatari in caso di violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del Segnalante o in caso di commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti di quest'ultimo sia infine nei confronti dei Segnalati in caso di accertamento degli illeciti segnalati.
Per tali ragioni, è valutata l'opportunità di avviare un procedimento disciplinare: (i) nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati; (ii) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante; (iii) nei confronti dei soggetti convolti nel processo di valutazione ed analisi della segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta o, ancora, non abbiano adottato le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni conformemente a quanto disposto dagli artt. 4 e 5 del D.lgs. 24/2023; (iv) nei confronti di chi abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla; (v) nei confronti di chi non abbia istituito i canali di segnalazione; (vi) nei confronti della persona segnalante qualora sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D.Lgs. 231/2001 di conseguenza vengono estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema descritto nella sezione terza della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo NMSdi NMS Group S.p.A.

ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione relativa alla presente Policy è archiviata dal soggetto destinatario della segnalazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, con modalità idonee a garantire gli obblighi di riservatezza di cui al D.Lgs. 24/2023.