



POLICY WHISTLEBLOWING

Gestione delle segnalazioni

INDICE

PREMESSA	3
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY	4
2. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	5
3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	7
4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	8
4.1 REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI	11
5. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI	12
5.1 LA PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	13
6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	15
6.1 ANAC	15
6.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA	16
7. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	17
7.1 CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI	18
7.2 LA VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	19
7.3 ACCERTAMENTO ED INDAGINE DELLA SEGNALAZIONE.....	21
7.4 ESITO DELL'INDAGINE E CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE	22
8. TUTELE DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DI ALTRI SOGGETTI.....	23
8.1 DIVIETO DI RITORSIONE	25
9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI	27
10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	29
11. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	30

PREMESSA

Wind Tre Retail S.r.l. (di seguito anche la “**Società**” o “**Wind Tre Retail**”) pone grande attenzione affinché le proprie attività e il proprio **business** siano svolti con **integrità**, in modo professionale ed equo, nel **rispetto delle normative** locali e internazionali.

In particolare, la **Società** incoraggia chiunque individui o venga a conoscenza di una possibile condotta inappropriata, scorretta o anche solo sospetta a segnalarla alla **Funzione dedicata** (di seguito anche “**Organo Gestorio**” o “**OG**”) **nominata ad hoc** da Wind Tre Retail ed appartenente alla Funzione Audit, Compliance & Risk Management di Wind Tre Italia S.p.A., al fine di assicurare:

- il rispetto della **normativa** di riferimento (leggi nazionali e dell'Unione Europea);
- il mantenimento di elevati **standard etici** (a titolo esemplificativo e non esaustivo Codice di Condotta);
- la tenuta del **sistema procedurale interno** (a titolo esemplificativo e non esaustivo Modello 231, Policy, Procedure).

“Noi di Wind Tre Retail incoraggiamo le persone a segnalare potenziali violazioni in modo onesto e trasparente e non tolleriamo ritorsioni, minacce o atti discriminatori nei confronti del Segnalante che, in buona fede, effettua una segnalazione”

I PRINCIPI GENERALI NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI



Autonomia e professionalità dei soggetti preposti alla gestione della segnalazione



Riservatezza delle informazioni acquisite nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni



Tutela del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altri soggetti coinvolti da eventuali atti ritorsivi e/o diffamatori



Impegno a collaborare con le Autorità competenti in caso di implicazioni legali emerse dalla segnalazione

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY

La presente Policy, così come indicato in premessa, si applica a WindTre Retail ed ha lo scopo di:

- **rappresentare il processo di gestione delle segnalazioni** (c.d. Whistleblowing) per la **Società, anche in conformità alle disposizioni normative sancite dal D.lgs. 24/2023** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale (di seguito anche il “Decreto”);
- **promuovere una cultura aziendale di contrasto all'illegalità**, attraverso una **partecipazione attiva e responsabile di tutti i dipendenti** e, più in generale, di tutti i soggetti che collaborano con la Società.

Dove posso trovare la presente policy?

La presente Policy può essere consultata sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale www.windtregroup.it.



2. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

CONTESTO LAVORATIVO	Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità e assistenza deve essere mantenuta riservata.
DIVULGAZIONE PUBBLICA	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.
SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
SEGNALAZIONE	Qualsiasi comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni su comportamenti (di qualsiasi natura, anche omissivi) e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione delle normative nazionali e dell'UE definite nel D.lgs.24/2023, dei principi espressi nel Codice di Condotta, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (ove applicabile), nelle Policy e Procedure, di leggi e regolamenti applicabili alla Società.
RISCONTRO	Comunicazione al 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, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare al Segnalante, al facilitatore o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
FUNZIONE DI CONFORMITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (FCPC)	Figura aziendale nominata dal Consiglio di Amministrazione di Wind Tre S.p.A. che ha tra i propri compiti la responsabilità e l'autorità di garantire che il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione sia progettato, implementato e mantenuto in conformità alla norma ISO 37001.

La FCPC viene coinvolta nelle segnalazioni che presentano tematiche riferibili alla prevenzione della corruzione, al fine di svolgere le valutazioni di competenza.

SEGNALATO	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna.
SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (per l'Italia, da effettuarsi all'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione).
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.
VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica o l'interesse pubblico, come meglio definite all'interno della Policy nel paragrafo "L'Oggetto delle Segnalazioni".
ORGANISMO DI VIGILANZA	Organismo di Vigilanza (di seguito anche " OdV ") nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.
ORGANO GESTORIO	L'organo incaricato della gestione delle segnalazioni (ricezione e relativo seguito). Per la Società l'Organo Gestorio è una Funzione dedicata (di seguito anche " Organo Gestorio " o " OG ") nominata <i>ad hoc</i> da WindTre Retail ed appartenente alla Funzione Audit, Compliance & Risk Management di WindTre Italia S.p.A.
COMITATO SEGNALAZIONI	Il Comitato Segnalazioni (di seguito anche " CS "), composto dalla Direzione Audit Compliance & Risk Management, Legal & Regulatory e Human Resources, è l'organo riunito dall'OG per la gestione delle c.d. "Altre segnalazioni".

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere effettuata dai seguenti soggetti:

Gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società



I **lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società

I **lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa per la Società **che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi**



I **lavoratori dipendenti** della Società (compresi rapporti di lavoro regolati da contratti di somministrazione c.d. "interinali")

I **liberi professionisti** e i **consulenti** che prestano la propria attività per la Società



I **volontari** (ove previsti) e i **tirocinanti (stagisti)**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società

I **candidati** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, i **neoassunti** nel periodo di prova, gli **ex dipendenti** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto



4. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni inoltrate alla Società possono distinguersi in:

- Segnalazioni ex D.lgs. 24/2023 gestite dall'OG secondo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa;
- Altre Segnalazioni gestite dal CS.

SEGNALAZIONI ex D.lgs. 24/2023

Le segnalazioni previste nel Decreto possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

1. Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti

Per condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 s'intende la commissione di reati previsti dalla relativa normativa, realizzati nell'interesse o a vantaggio della Società, e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione che attengono invece ad aspetti organizzativi adottati dalla Società.

Es. Un soggetto apicale/subordinato potrebbe corrompere un Pubblico Ufficiale nell'interesse o vantaggio della Società o potrebbe eludere l'applicazione di una procedura (ad es. "Procedura dei rapporti con la Pubblica Amministrazione") pur senza commettere alcun reato presupposto.

2. Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea

Per tali illeciti s'intendono quelle violazioni degli atti UE e atti nazionali che ledono ambiti tutelati dalla stessa UE afferenti a determinati settori quali: *servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti ecc.*

Es. La Società potrebbe distribuire prodotti non sicuri/non conformi agli atti dell'Unione Europea.

3. Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto

Per tali atti od omissioni si intendono quelle frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Es. La Società potrebbe percepire indebitamente un finanziamento UE.

4. Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea

Per tali atti od omissioni si intendono violazioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, nonché in tema di aiuti di Stato ed imposte sulle società.

Es. La Società potrebbe porre in essere accordi sui prezzi, collusione nelle offerte, pubblicità comparativa, informazioni fuorvianti sul prodotto in vendita ecc.

5. Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti

Per tali atti si intendono quei comportamenti che eludono le prescrizioni ed i fini delle disposizioni UE sopra indicate.

Es. La Società che opera sul mercato in posizione dominante potrebbe pregiudicare con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. "pratiche abusive" (adozione di prezzi "predatori", sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

ALTRE SEGNALAZIONI

Ancorché non rientranti nel perimetro del Decreto, potranno essere segnalate anche altre condotte aventi ad oggetto violazioni (di seguito anche "**Altre segnalazioni**"), rispetto alle quali, per la rilevanza degli aspetti coinvolti, saranno messe comunque in atto tutte le azioni necessarie per tutelare il Segnalante e la riservatezza delle informazioni acquisite durante il processo di gestione delle segnalazioni.

Si precisa tuttavia che per tali segnalazioni non si applicheranno i requisiti previsti dal Decreto (a titolo esemplificativo e non esaustivo per tali segnalazioni non è previsto il canale esterno di segnalazione ANAC, la divulgazione pubblica o il rispetto delle tempistiche), né trovano applicazione le tutele previste dall'art. 20 del D.lgs. 24/2023 in materia di limitazioni della responsabilità del segnalante, restando pertanto ferme le ordinarie disposizioni di legge in materia di responsabilità penale, civile e amministrativa.

In particolare, l'organo competente per la gestione delle "Altre segnalazioni" è il **CS** che, riunito dall'OG, è composto dalla Direzione Audit Compliance & Risk Management, Legal & Regulatory e Human Resources.

A tal proposito si specifica che tale Policy non si applica:

- ai reclami dei clienti, quali a titolo di esempio i reclami relativi alla qualità del servizio, ai prezzi ecc., i quali sono gestiti dalla funzione aziendale preposta;
- ai reclami dei dipendenti che hanno carattere prettamente personale, a titolo di esempio quelli relativi ad eventuali bonus, valutazione competenze ecc. (qualora tali casistiche non costituiscano una violazione del Codice di Condotta, della SA8000 o del sistema procedurale), i quali sono gestiti dal diretto responsabile e/o dalla Direzione Human Resources;

- ai reclami pervenuti dalle Autorità di regolamentazione, da enti istituzionali o da altri operatori su eventuale malfunzionamento delle Procedure di trasferimento della clientela fissa e mobile, i quali sono gestiti dagli enti aziendali preposti (es: Regulatory Affairs, Wholesale, Network).

Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le **Altre Segnalazioni** potranno riguardare:

a) Violazione dello standard SA 8000 Responsabilità sociale

La violazione dello **standard internazionale SA8000** consiste nella non conformità alle norme a **tutela dei diritti umani** e dei lavoratori e sulla **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro.

La Norma SA8000 tutela i seguenti ambiti: lavoro infantile, lavoro forzato o obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione.

b) Frodi a danno della Società

Per **frodi a danno della Società** si intendono **atti intenzionali o deliberati** volti a privare la Società di un bene e/o di denaro tramite l'inganno (ad es. sottrazione di beni dal magazzino, rubare asset aziendali quali pc, smartphone ecc.).

c) Violazione di Politiche Aziendali e Procedure e linee guida interne

Le **violazioni di Politiche, linee guida e Procedure aziendali** consistono nelle violazioni delle **regole di cui la Società si è dotata** e che ha reso note ai propri dipendenti. Tra queste sono ricomprese anche le **violazioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001** da intendersi come le carenze, l'inefficace attuazione o il mancato rispetto dei requisiti e dei principi del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione adottato ai sensi della norma UNI ISO 37001, inclusi, ad esempio, il mancato rispetto della Politica di Prevenzione della Corruzione del Gruppo Wind Tre, del Codice di Condotta, delle misure di controllo e dei presidi previsti in ambito anticorruzione dal Sistema stesso.

d) Violazione delle norme disciplinanti l'attività assicurativa e distributiva svolta

Per violazione delle norme disciplinanti l'**attività assicurativa e distributiva** svolta si intende la **violazione del Codice delle Assicurazioni Private** e altre **norme secondarie** quali **regolamenti e provvedimenti emanati dall'IVASS**.

e) Violazione di altre normative

Per violazioni di altre normative si intendono le inosservanze di **altre disposizioni non comprese nelle precedenti tematiche**.

4.1 REQUISITI DELLE SEGNALAZIONI

La Segnalazione può essere effettuata in forma **anonima** o **identificata**, utilizzando uno dei canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società.

Pertanto, al fine di garantire una valutazione della segnalazione completa e accurata, è importante che le **segnalazioni** rispettino alcuni **requisiti**.

Requisiti di una segnalazione efficace

Una segnalazione è efficace quando si ha la **certezza** o il **ragionevole sospetto** basato su **elementi** di fatto **precisi** e **concordanti**, ossia non suscettibili di diversa interpretazione e confluenti nella stessa direzione, che una delle condotte sopra menzionate si sia effettivamente verificata.

In particolare, è importante che le informazioni fornite dal Segnalante siano:

- **consistenti e resistenti alle obiezioni** (attendibili e convincenti);
- **non equivocate, non generiche e** non suscettibili di diversa interpretazione altrettanto verosimile;
- **non contrastanti** tra di loro e/o con altri dati o elementi certi.

Inoltre, è responsabilità del Segnalante effettuare **segnalazioni in buona fede**, sulla convinzione, basata su **fondati motivi**, che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono) e **in linea** con lo spirito della **presente Policy**. Segnalazioni **manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato** o soggetti comunque interessati alla segnalazione, **non verranno prese in considerazione** e saranno **passibili di sanzioni disciplinari e/o azioni avanti all'autorità giudiziaria competente**.

Cosa indicare nella segnalazione

Il Segnalante deve riportare in modo **chiaro** e **completo** tutti gli **elementi utili**, a sua disposizione, **per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari** a valutarne la **fondatezza** e l'**oggettività** ed **allegare** tutti i **documenti disponibili** a supporto della segnalazione. In particolare, la segnalazione dovrebbe contenere una precisa descrizione del **fatto** oggetto della segnalazione specificando:

- la/le persona/e ritenuta/e **responsabile/i della/e violazione/i**, nonché eventuali **altri soggetti coinvolti** e/o che **possono riferire sul fatto**;
- le **circostanze di tempo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- il **luogo** (fisico o virtuale) in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- le **motivazioni** alla base della/e presunta/e violazione/i, se conosciute.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Così come previsto dall'art. 4 del Decreto, **qualora il Segnalante abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un comportamento illecito**, può comunicarlo **utilizzando i seguenti canali** (sia che si tratti di una Segnalazione ex D.lgs. 24/2023, sia che si tratti di Altre Segnalazioni).

La **piattaforma online** è accessibile al seguente [link: Piattaforma Whistleblowing](#)

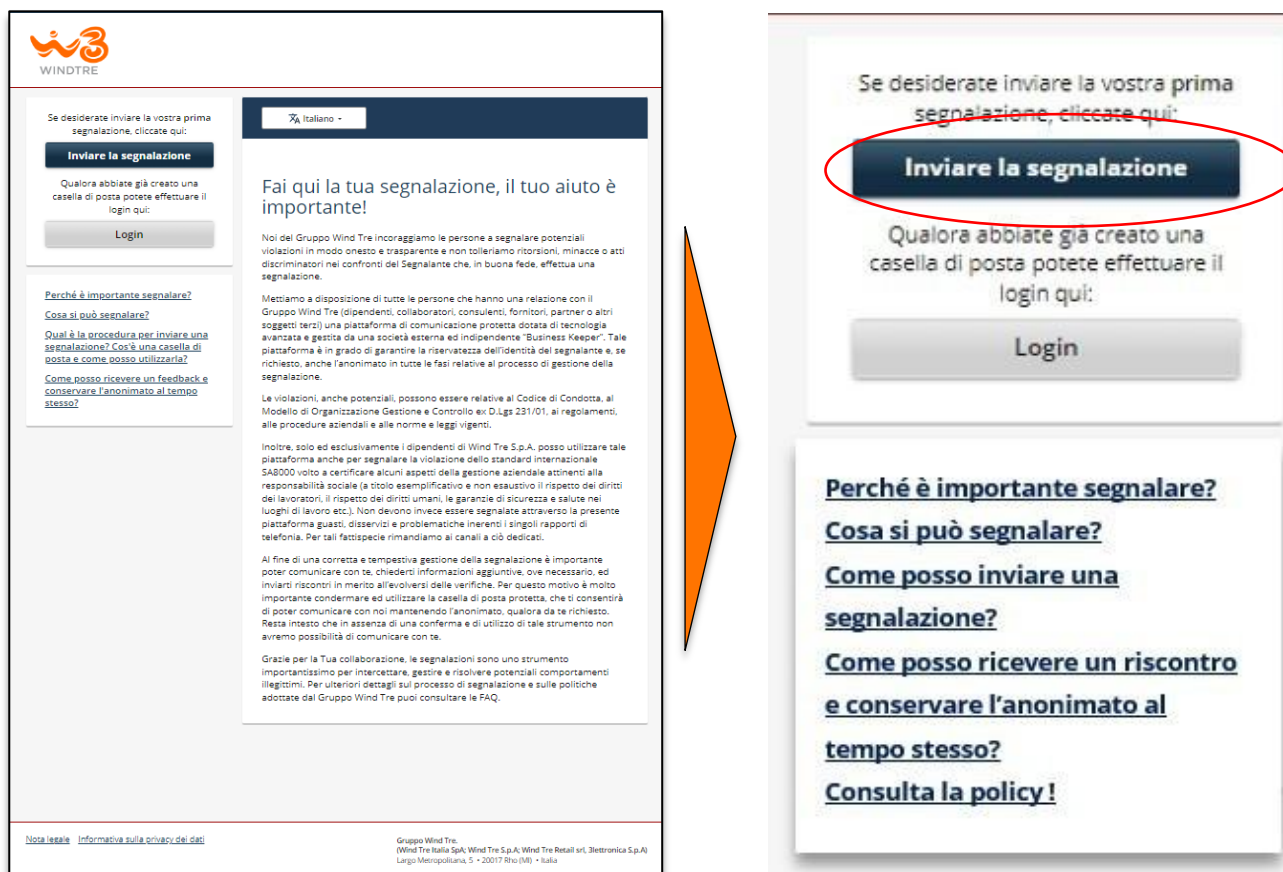


Solo il Personale Dipendente della Società W3 Retail può utilizzare come canale di segnalazione anche la **segnalazione verbale** alla **Funzione dedicata** e appositamente individuata da Wind Tre Retail, incaricata della gestione delle segnalazioni di whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, i cui recapiti possono essere reperiti tramite la intranet aziendale.

Nel paragrafo che segue vengono illustrate nel dettaglio le **istruzioni operative utili all'invio di una segnalazione per la piattaforma**.

5.1 LA PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE DELLA SOCIETÀ

È possibile effettuare una segnalazione utilizzando l'apposita piattaforma di **segnalazione** disponibile sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale www.windtregroup.it al seguente link [Piattaforma Whistleblowing](#).



La Piattaforma web “Segnalazioni-Whistleblowing” è in grado di garantire, mediante un sistema di crittografia e caratteristiche tecnologiche avanzate, la **riservatezza dell'identità del Segnalante**, le informazioni segnalate e l'**anonimato** in tutte le fasi relative al processo di gestione delle segnalazioni così come previsto dal Decreto. Per effettuare una segnalazione, cliccando sul box “*Invia la segnalazione*” presente nella pagina iniziale della Piattaforma web il Segnalante procederà ad inviare la segnalazione dopo aver compilato i campi di domanda qui indicati:

- scegliere se inviare la segnalazione in forma anonima o se in alternativa fornire:
 - nome e cognome;
 - numero di telefono;
 - e-mail;
- selezionare la tematica oggetto della sua segnalazione (ad es. illeciti/violazioni 231, frode a danno della Società ecc.);
- Indicare l'oggetto della segnalazione (es. “Corruzione di un dipendente”);
- descrivere l'evento oggetto della segnalazione;
- rispondere alla domanda “per quale società vuoi inviare la segnalazione”, selezionando Wind Tre Retail nel menù a tendina

- indicare se si è dipendenti della Società oppure no;
- indicare se il Segnalante ha già informato qualcuno del fatto;
- indicare quando il fatto è avvenuto e se è ancora in corso;
- indicare se il fatto ha comportato danni economici per la Società;
- indicare se ci sono managers o supervisori coinvolti o informati;
- caricare eventuali allegati (ad es. immagini, video, registrazioni audio e documenti), qualora disponibili.

Successivamente all'invio della segnalazione al Segnalante verrà assegnato **un numero di riferimento della segnalazione**, il quale prova che ha inviato la segnalazione e che essa è stata correttamente ricevuta. Il Segnalante viene quindi inviato a personalizzare la **casella di posta elettronica** protetta ("**Inbox sicura**").

È possibile aprire la "**Inbox sicura**" sia nel caso in cui si è scelto di inviare la segnalazione in forma anonima sia se si sono inseriti i propri dati di contatto.

Per **personalizzare la "Inbox sicura"**, il Segnalante dovrà **scegliere un nome utente e una propria password** rispettando i requisiti minimi indicati nella piattaforma.

Per **accedere alla "Inbox sicura"** sulla piattaforma, il Segnalante dovrà:

- **clickare** su "**Login**";
- una volta reindirizzato sulla schermata successiva, **inserire il nome utente** assegnato e la **password scelta** in fase di personalizzazione della casella di posta.

Tutte le comunicazioni tra la Società ed il Segnalante saranno gestite all'interno della piattaforma.

Il Segnalante dovrà utilizzare la "**Inbox - casella postale sicura**" per:



Integrare la segnalazione con **ulteriori allegati**;



Seguire l'**evoluzione della segnalazione**;



Dialogare e rispondere a potenziali domande dell'**OG** attraverso la piattaforma in modo sicuro e criptato ed eventualmente anonimo se preventivamente si è scelta questa modalità.

6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può **ricorrere al canale di segnalazione esterna dell'ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione), alla **divulgazione pubblica e alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile** nei casi sotto descritti.

6.1. ANAC

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- **non è prevista**, nell'ambito del suo contesto lavorativo, **l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero** questo, **anche se obbligatorio, non è attivo** o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto¹;
- il Segnalante ha **già effettuato una segnalazione interna** e la stessa **non ha avuto seguito**;
- il 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**;
- il Segnalante ha **fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**.

Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'**ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)**, la quale pubblica sul proprio sito Internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale).

Laddove la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC, è trasmessa a quest'ultima, **entro 7 giorni** dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

¹Cfr. art. 4 del D.lgs. 24/2023: «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. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. [...]

6.2. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Colui che effettua una divulgazione pubblica, come definita al paragrafo 2, beneficia della protezione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

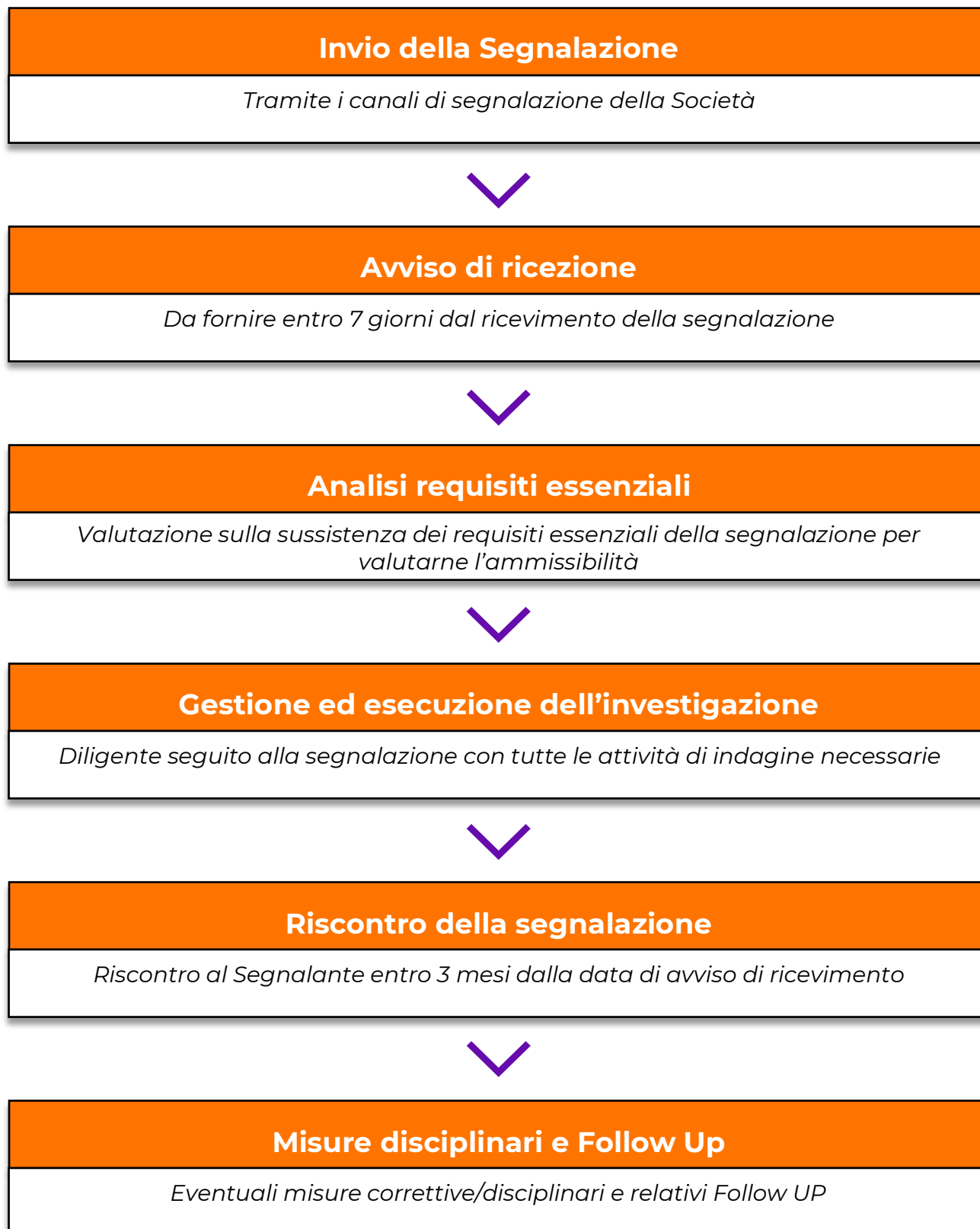
- il Segnalante **ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero** ha effettuato **direttamente una segnalazione esterna**, alle condizioni e con le modalità previste per le segnalazioni interne ed esterne e **non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa** in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un **pericolo imminente o palese per il pubblico interesse**;
- il 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 stesse.

È **possibile**, inoltre, dal momento che WindTre Retail ha adottato il Modello 231 e ha almeno 50 dipendenti, **utilizzare il canale esterno ANAC** e la **divulgazione pubblica per segnalare solo atti od omissioni contrari al diritto dell'UE**.

Resta ferma la facoltà del Segnalante di presentare direttamente **denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile**, anche in alternativa o in aggiunta alla segnalazione interna o esterna, nei casi previsti dalla normativa vigente.

7. IL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Di seguito si riporta graficamente il processo di segnalazione dal momento di invio fino al riscontro della stessa al Segnalante.



7.1 CHI GESTISCE LE SEGNALAZIONI

L'**Organo Gestorio** delle segnalazioni inoltrate ai sensi del D.lgs. 24/2023, relative alla Società, è la **Funzione dedicata nominata *ad hoc* da WindTre Retail** ed appartenente alla Funzione Audit, Compliance & Risk Management di WindTre Italia S.p.A.

La Società, infatti, ha definito una Governance di tipo “**monocratico-modulabile**” composta da una **Funzione permanente** e da alcuni **membri suppletivi** che l'OG può coinvolgere per le esigenze di gestione della segnalazione per quanto strettamente necessario al prosieguo delle investigazioni.

L'OG di WindTre Retail è dunque rappresentato da un **soggetto indipendente** (non svolge attività di Business), **autonomo** e che possiede specifiche **competenze professionali** nei settori della **Compliance, Audit e Investigation**.

L'OG in questione ha alcune caratteristiche chiave che lo distinguono all'interno dell'ambiente aziendale, tra le quali **multidisciplinarietà, conoscenza della realtà aziendale, riservatezza** e competenze specifiche nelle **investigazioni**.

L'OG, come anticipato, in virtù della Governance di tipo “monocratico-modulabile”, ai fini della gestione della segnalazione, coinvolge i **membri suppletivi**, tra i quali:

- l'**OdV** per le segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.
- le **Funzioni interne** (es. Funzioni afferenti alle Direzioni Human Resources, Legal & Regulatory ecc.) e **soggetti esterni** (es. esperti in materia forensic, contabile, legale ecc.) in caso siano necessarie particolari competenze.
- Il Direttore **Regulatory Affairs** in caso di segnalazioni riguardanti profili antitrust, regolamentari, assicurativi e privacy.
- la Funzione Sustainability & Quality Certification per lo Standard SA8000.
- la **Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC)** di Wind Tre S.p.A. nel caso di segnalazioni riferibili a tematiche di corruzione che attengono al Sistema di Gestione Anticorruzione implementato ai sensi della UNI ISO 37001.

L'**OdV** della Società può essere **destinatario diretto delle segnalazioni** relative a **violazioni del Modello 231** attraverso il **proprio canale interno riportato nel Modello 231 della Società**, oltre a collaborare con l'Organo Gestorio nella gestione, valutazione e chiusura delle segnalazioni di competenza. L'Organo Gestorio ha, infatti, la responsabilità principale di ricevere, valutare, investigare e dare seguito a tutte le segnalazioni ex D.lgs. 24/2023. L'OdV è coinvolto dall'Organo Gestorio solo per le segnalazioni 231 o quando richiesto per specifiche competenze.

N.B. Per la gestione delle Altre Segnalazioni si specifica che l'organo competente è il CS.



La segnalazione interna presentata ad un **soggetto diverso dall'OG deve essergli trasmessa entro sette giorni dal suo ricevimento**. Tale trasmissione è notificata al Segnalante.

Nel caso in cui l'Organo Gestorio (OG) coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia in qualsiasi modo coinvolto o interessato dalla segnalazione, lo stesso si asterrà dalla gestione della segnalazione. In tale situazione, la gestione della segnalazione sarà affidata al Comitato Segnalazioni (CS), quale sostituto dell'Organo Gestorio, con il coinvolgimento degli altri soggetti competenti, e previa astensione dell'Organo Gestorio ove facente parte del Comitato, nel pieno rispetto dell'obbligo di imparzialità e riservatezza.

Analogamente, qualora la segnalazione riguardi un membro del CS o dell'OdV e tale membro coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque interessato dalla segnalazione, il soggetto coinvolto dovrà astenersi dalle attività relative alla specifica segnalazione. La gestione sarà quindi affidata agli altri membri del CS o dell'OdV, garantendo imparzialità e riservatezza.

Nel caso in cui l'OG, il CS o l'OdV risultino coinvolti o in conflitto di interesse rispetto alla segnalazione, la stessa potrà essere effettuata mediante il canale esterno ANAC.

7.2 LA VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'OG **gestisce le segnalazioni** effettuate tramite i canali messi a disposizione dalla Società attraverso i seguenti step:

1. L'OG **prende in carico la segnalazione**, al fine di svolgere una **valutazione preliminare** sulla rilevanza della segnalazione anche ai fini del Decreto. La valutazione preliminare potrà comportare l'eventuale necessità di richiedere **chiarimenti o informazioni aggiuntive al Segnalante**.
2. Qualora la segnalazione sia configurabile dal Segnalante tra le c.d. "**Altre Segnalazioni**" l'OG riunisce il **CS** per la gestione della stessa.
3. A partire dalla ricezione della segnalazione, questa viene inserita in un apposito **Registro delle Segnalazioni**. Tutte le fasi della gestione della segnalazione, nonché tutte le azioni adottate, saranno riportate in tale Registro, accessibile solo dall'OG (o al CS nel caso di "Altre Segnalazioni").
4. Ai sensi del D.lgs. 24/2023 **entro sette giorni dal ricevimento** della segnalazione, il Segnalante riceve conferma dell'avvenuta ricezione della stessa.
5. In caso di giudizio di **non rilevanza** o **non procedibilità** della segnalazione (per i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente Policy), la stessa verrà **archiviata** a cura dell'OG/CS e ne sarà data comunicazione al Segnalante.
6. Nel caso in cui, invece, l'OG/CS **riceva/raccolga ulteriori elementi a supporto** della Segnalazione oppure nel caso in cui i fatti descritti nella Segnalazione risultino sin dalla presa in carico sufficienti e fondati, **procede ad avviare l'indagine**.

Quando una segnalazione viene archiviata?

Effettuata la verifica preliminare, l'OG/CS procede all'Archiviazione, informando in forma scritta il Segnalante della decisione e delle relative motivazioni, se ritiene che la Segnalazione sia:

- relativa ad una semplice **lamentela di carattere personale** che non rientri nei casi previsti per le segnalazioni (*es. mancata promozione non discriminatoria*);
- **lamentele della clientela** (*es. cliente che si lamenta del contratto telefonico per aspetti meramente amministrativi*);
- manifestatamente **infondata** (*es. segnalazione del tutto inverosimile recante dettagli contraddittori*);
- eccessivamente **generica**: in questa ipotesi, prima di procedere all'archiviazione, l'OG/CS, contatterà il Segnalante (tramite il canale apposito) al fine di raccogliere altri elementi utili oppure procederà a verificare i fatti ivi descritti in via autonoma e/o coinvolgendo Soggetti esterni. In tal caso, si procederà all'archiviazione solo nel caso in cui non ci siano elementi ulteriori o se quelli forniti successivamente siano comunque insufficienti.

La Segnalazione è sempre analizzata nel pieno rispetto dei principi di legge e regolamenti applicabili, ivi inclusi quelli in materia di trattamento dei dati personali.

7.3 ACCERTAMENTO ED INDAGINE DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui l'OG/CS ritenga fondati e rilevanti a seguito dell'analisi preliminare, i fatti descritti nella Segnalazione, procede ad analizzare la stessa, avviando la relativa **indagine interna/fase istruttoria**. Le attività svolte durante questa fase sono avviate nel **rispetto delle tempistiche** previste dalla normativa di riferimento e dei principi di **indipendenza, professionalità e riservatezza delle attività di verifica**. A tal fine, l'OG/CS (ove lo ritenga necessario) può **coinvolgere le Funzioni aziendali** interessate dalle verifiche, nei limiti di quanto necessario per la gestione della segnalazione, e/o avvalersi della **collaborazione di eventuali Soggetti esterni incaricati**.

Più nel dettaglio, in tale fase l'OG/CS provvederà a:



Concludere le attività di indagine in qualsiasi momento, qualora, nel corso delle stesse venga dimostrata l'infondatezza della segnalazione



Verificare i possibili risvolti legali a carico della Società



Verificare se sussiste l'obbligo di segnalazione/denuncia alle Autorità competenti



Domandare la cessazione del comportamento in atto denunciato, in caso di perseveranza dello stesso, tramite la richiesta di provvedimenti cautelari



Garantire che l'indagine sia condotta in modo equo, imparziale e che venga tutelata la riservatezza dell'identità del Segnalante e di tutti i soggetti coinvolti, compreso il soggetto Segnalato



Definire le modalità con cui informare il soggetto Segnalato circa le accuse a suo carico ed eventuali procedimenti disciplinari instaurati nei suoi confronti, al fine di garantire il diritto dello stesso a potersi difendere



Garantire che tutte le attività previste durante la fase istruttoria siano condotte con massima accuratezza e celerità



Assicurare che vengano adottate misure appropriate per la raccolta, il trattamento e la conservazione delle informazioni di carattere personale, nel rispetto della normativa Privacy

7.4 ESITO DELL'INDAGINE E CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE

Al termine dell'attività istruttoria, l'OG/CS redige una **relazione** sulle attività svolte e sulla valutazione finale circa la segnalazione.

Provvederà, inoltre, a riportare nel **Registro delle Segnalazioni** l'**esito** dell'**accertamento** e l'eventuale **irrogazione** di **provvedimenti sanzionatori** nei confronti del **Segnalato**, oltre che l'eventuale **apertura** di **procedimenti giudiziari** a suo carico.

In caso di **segnalazioni infondate**, l'OG/CS procede alla contestuale **archiviazione** della **segnalazione**, con relativa annotazione delle motivazioni nel Registro delle Segnalazioni.

Ove possibile, l'OG provvederà a **comunicare tempestivamente** al **Segnalante** l'avvenuta **archiviazione** della segnalazione.

Qualora le **segnalazioni** risultino essere **infondate**, **vessatorie** o in **malafede**, la Direzione **Human Resources**, coinvolta dall'OG/CS, **valuterà** i **necessari provvedimenti** ritenuti, di volta in volta, più opportuni nei confronti dell'autore delle segnalazioni infondate, con la possibilità, nel caso ricorrano i presupposti, di denunciare tale soggetto all'autorità giudiziaria competente.

Al termine della fase istruttoria e comunque 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**, l'OG informa il Segnalante in merito a quanto emerso nell'attività istruttoria indicando, ove l'indagine si sia conclusa, le eventuali azioni disciplinari e/o correttive intraprese, sulla base della violazione accertata, qualora l'indagine non si sia ancora conclusa informa il Segnalante in merito alle ulteriori attività che verranno intraprese.



Si precisa che non è prevista alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che, da successive verifiche, risultassero infondati.

8. TUTELE DEL SEGNALANTE, DEL SEGNALATO E DI ALTRI SOGGETTI

TUTELA DEL SEGNALANTE

*Nel rispetto della normativa nazionale e sovranazionale relativa alle **misure di protezione da adottare per assicurare la tutela del Segnalante**, la Società garantisce, nel corso di tutto il processo di gestione delle segnalazioni, **confidenzialità** e **riservatezza** circa l'**identità del Segnalante** e le **informazioni oggetto** delle stesse.*

*Fatte salve le ulteriori responsabilità previste per legge, la Società prevede **responsabilità disciplinari** nei confronti di chiunque violi gli **obblighi di riservatezza**.*

A partire dal momento in cui la **segnalazione viene presa in carico**, l'OG/CS ha la responsabilità di **garantire la riservatezza del Segnalante**, così come di **proteggere** qualsiasi altra **informazione** che potrebbe **rivelare**, direttamente o indirettamente, l'**identità della persona** che ha fatto la segnalazione. La **responsabilità** rimane tale anche nel caso in cui la **segnalazione** si riveli in seguito **infondata** o non **rilevante**.

È obbligatorio per tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni tutelarne la riservatezza.

La Società, si impegna, inoltre, a **tutelare il Segnalante** e i **soggetti** coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, **da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione** per fatti che sono collegati, in modo diretto o indiretto, alla segnalazione.

In quali casi è consentito rivelare l'identità del segnalante?

La **rivelazione** dell'**identità** del **Segnalante**, nonché delle **informazioni** oggetto delle **segnalazioni**, è consentita davanti a **casi eccezionali**, quali, a titolo esemplificativo:

- indagini da parte delle autorità nazionali competenti;
- procedimenti giudiziari;
- questioni di ordine pubblico.

Nei suddetti casi, prima che la **divulgazione** avvenga, ne viene data **comunicazione al Segnalante** salvo che ciò non pregiudichi eventuali attività di indagini e/o procedimenti giudiziari.



LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

*Il Decreto prevede **l'esclusione della punibilità del Segnalante che 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, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero **fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.***

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

*Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato, **è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.***

*Si specifica, in ogni caso, che **la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.***

TUTELA DEL SEGALATO

La **Società**, al fine di evitare che si creino situazioni pregiudizievoli nel contesto lavorativo, adotta le **medesime misure di tutela per salvaguardare la riservatezza** del Segnalante, anche per quanto riguarda il presunto responsabile del comportamento o della violazione (c.d. **Segnalato**), **fatta salva l'eccezione in cui la Società potrebbe essere obbligata per legge a divulgare l'identità del Segnalato** (ad esempio se richiesto dall'Autorità giudiziaria).

Inoltre, la **Società assicura al Segnalato:**

- **il diritto di essere informato entro un lasso di tempo ragionevole circa le accuse mosse contro di lui ed eventuali sanzioni disciplinari adottate nei suoi confronti;**
- **il diritto di difendersi**, presentando la sua versione dei fatti ed eventuali prove utili a contestare le accuse mosse contro di lui.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge o a seguito di specifiche richieste pervenute da soggetti pubblici (ad es. autorità amministrativa), i dati personali del Segnalato potranno essere trasmessi a tali soggetti.

TUTELA DI ALTRI SOGGETTI

Le **misure di tutela** sopra descritte **si applicano anche ad eventuali terze parti coinvolte** nella segnalazione, di seguito specificate:

Alle **persone che hanno fornito supporto** al Segnalante nella segnalazione (c.d. **"facilitatori"**)



Alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, e che sono legate ad esso da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**

Ai colleghi di lavoro del Segnalante che **lavorano nel medesimo contesto lavorativo** dello stesso e che hanno con il Segnalante **un rapporto abituale e corrente**



- **Agli enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - **del Segnalante**
- **agli enti presso i quali** il Segnalante, **lavora**, compresi i sub-fornitori

8.1. DIVIETO DI RITORSIONE

La Società **vieta qualsiasi forma di ritorsione** nei confronti del Segnalante, del facilitatore, delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e di eventuali soggetti collegati allo stesso, che abbiano effettuato una segnalazione, una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica nel rispetto della normativa vigente.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni vietate:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli **atti ritorsivi adottati** in violazione del presente divieto sono **nulli**. Spetta al datore di lavoro dimostrare che eventuali misure adottate nei confronti dei soggetti tutelati siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

A chi rivolgersi in caso di ritorsione?

Nell'ipotesi in cui il Segnalante, il facilitatore o i colleghi abbiano il timore di un **atto ritorsivo**, ossia di un qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto possono rivolgersi alla Direzione **Human Resources** fornendo tutti i dettagli sull'atto ritorsivo e in modo tale che tale Funzione possa valutare le necessarie azioni da intraprendere.

Qualora la condotta segnalata o **l'atto ritorsivo riguardi la Direzione Human Resources**, l'**OG** attua tutte le azioni necessarie per tutelare il Segnalante.

9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

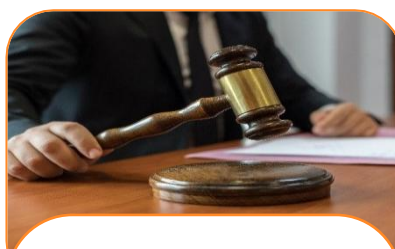
OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate **oltre quanto necessario** per dare **adeguato seguito** alle stesse.

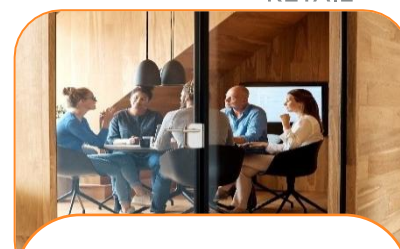
L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità **non possono essere rivelate, senza il consenso** espresso **dello stesso Segnalante**, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati **nel rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali** di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. "**GDPR**") e del D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.



Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale (Obbligo del



Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria



Nel **procedimento disciplinare**, l'identità del Segnalante **non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti**

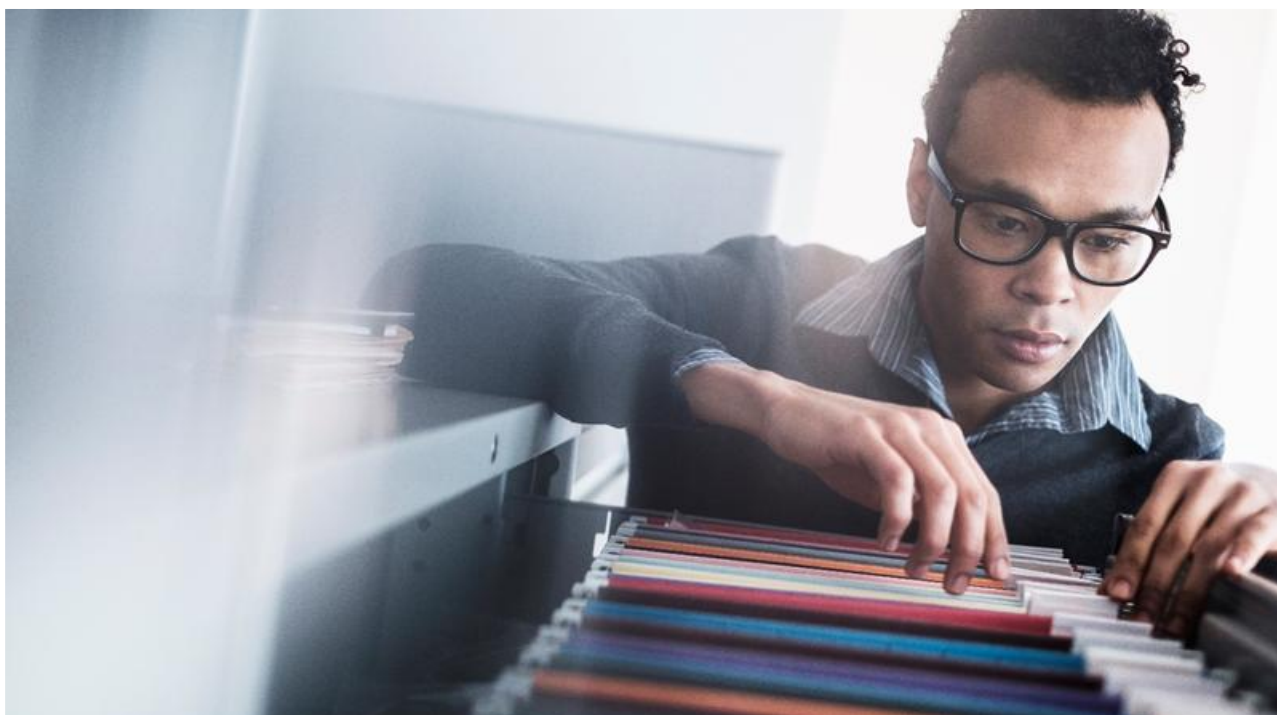
Qualora **la contestazione sia fondata**, in tutto o in parte, **sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del Segnalato**, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del **procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso** del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È data, altresì, **comunicazione al Segnalante circa la rivelazione** dei dati riservati nella ipotesi di Procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni è **indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta**.

10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione **sono conservate per il tempo necessario al trattamento** della segnalazione e comunque **non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione**, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e nel rispetto delle normative sul trattamento dei dati personali, dall'OG/CS.

Quando, su richiesta del Segnalante, **la segnalazione è effettuata oralmente** nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, **previo consenso** del Segnalante, **è documentata a cura del personale addetto 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.



11. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato **a norma del GDPR (n. 679/2016) del Codice Privacy D.lgs. 196/2003 successivamente emendato dal D.lgs. 101/2018 e del D.lgs. 51/2018**.

La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

I **dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento** di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono **cancellati immediatamente**.

I **trattamenti di dati personali** relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni **sono effettuati dai** soggetti individuati per la gestione del canale di segnalazione, in qualità di **titolari del trattamento**, nel rispetto dei principi normativi, fornendo idonee informazioni ai segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il fornitore esterno di cui la **Società** si avvale per la gestione delle segnalazioni (es. erogazione della piattaforma) è nominato Responsabile del trattamento dati ai sensi e per gli effetti dell'art.28 del GDPR.

I soggetti del settore privato che condividono risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, determinano in modo trasparente, mediante un accordo interno, le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali.

La **Società** ha provveduto ad autorizzare le persone che ricevono le segnalazioni o danno seguito alle stesse, al trattamento dati personali, ai sensi della normativa privacy vigente.

L'informativa privacy è reperibile sulla intranet nella sezione etica e condotta/ segnalazioni whistleblowing e sul sito istituzionale www.windtregroup.it nella sezione governance/codice di condotta e M.O.