BETPOINT SRL

PROCEDURA WHISTLEBLOWING AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Rev. 1	21.12.23	Inserito link alla piattaforma
Rev. 2	19.05.26	Gestione delle Segnalazioni vocali

INDICE

1 Scopo della procedura e contesto normativo di riferimento 3
2 Ambito di applicazione oggettivo – cosa puo' essere segnalato? 4
3 Ambito di applicazione soggettivo – chi puo' segnalare? 5
4 Canale di segnalazione interna – come è possibile effettuare una segnalazione? 6
5 Gestore del canale di segnalazione interna – chi gestisce la segnalazione? 6
6 Gestione della segnalazione interna – come viene gestita la segnalazione? 7
6.1. Verifica preliminare della segnalazione 7
6.2. Presa in carico e gestione della segnalazione 7
6.3. Gestione della segnalazione anonima 8
6.4. Gestione della segnalazione orale mediante incontro diretto 7
6.5. Gestione delle Segnalazione vocali 8
6.6. Attività di indagine interna 8
6.7. Chiusura della segnalazione 8
6.8. Comunicazione dei risultati e reportistica 8
7. Misure di protezione 9
7.1. Misure di protezione a tutela del segnalante 9
7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione 10
8. Obblighi di riservatezza relativi all'identita' del segnalante 10
9. Protezione dei dati personali 10
10. Sanzioni 11
11. Canale di segnalazione esterna 12
12. Informazione e formazione 13

1) SCOPO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente procedura si applica a Betpoint S.r.l. ("**Betpoint**" ovvero la "**Società**"), con sede legale a Bari, via Roberto da Bari n. 30, C.F. e P.IVA 02648490619, ed ha lo scopo di implementare e disciplinare un sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società. La procedura incorpora specificamente le disposizioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (il "**Decreto Whistleblowing**") che disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni delle normative nazionali o dell'Unione europea che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità delle amministrazioni pubbliche o degli enti privati, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La presente Procedura tiene altresì conto delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, nonché della Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025, recante modifiche e integrazioni alle Linee Guida sui canali esterni di cui alla Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

La procedura è stata predisposta in conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare,alle disposizioni del Codice Privacy e del GDPR (come di seguito definiti).

DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione.
Codice Privacy	il D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 che prevede la tutela delle persone fisiche e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.
Gestore oppure **Destinatario**	indica un soggetto appositamente nominato da Betpoint, destinatario e gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, con l'obbligo di riservatezza sulle informazioni acquisite.
Decreto Whistleblowing	il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.
Direttiva	la Direttiva (UE) 2019/1937.
GDPR	il Regolamento (UE) 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 e che abroga la direttiva 95/46/CE.
Procedura o **Procedura Whistleblowing**	la presente procedura.
Segnalante/i	coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura, tra i quali i dipendenti, collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in

	via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscano con la Società (compresi i fornitori, consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, volontari, tirocinanti e candidati a rapporti di lavoro nonchè ex dipendenti. Le tutele previste dal Decreto Whistleblowing si applicano altresì quando la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica intervengono: (i) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, ove le informazioni sulla Violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, ove le informazioni sulla Violazione siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.
Segnalazione Whistleblowing ovvero**Segnalazione**	la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura.
Segnalazione Whistleblowing Anonima ovvero **Segnalazione Anonima**	le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.
Persona Coinvolta	la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata.
Soggetti Collegati	i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
Facilitatore	la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

2) AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO – COSA PUO' ESSERE SEGNALATO?

Le violazioni che possono essere segnalate secondo il Decreto Whistleblowing sono comportamenti, azioni ovvero mancanze che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica oppure della Società. Il Segnalante deve averle conosciute nel contesto lavorativo della Società e possono includere:

1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;

2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing all'art. 2 comma 1 numero 3) relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; d) tutela dell'ambiente; e) radioprotezione e sicurezza nucleare; f) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; g) salute pubblica; h) protezione dei consumatori; i) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing all'art. 2 comma 1 numero 4);

4) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (così come indicati nel Decreto Whistleblowing all'art. 2 comma 1 numero 5);

5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai numeri 2), 3) e 4);

6) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 2), 3), 4) e 5) di cui sopra.

Le fattispecie di cui al presente paragrafo sono definite "**Violazioni**".

Al fine di consentire al Gestore di effettuare le dovute verifiche, il Segnalante deve precisare nella Segnalazione - in via più chiara e circostanziata possibile - le informazioni sulle Violazione a sua conoscenza.

In ogni caso, nella Segnalazione è necessario che risultino chiare: (i) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione; (ii) la descrizione del fatto; (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle Violazioni segnalabili, le notizie palesemente prive di fondamento,
le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di
indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. "voci di corridoio").

3) AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO – CHI PUO' SEGNALARE?

Le Segnalazioni al Gestore possono essere effettuate dalle seguenti persone:

1) i dipendenti, a qualsiasi titolo, di Betpoint;

2) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015;

3) coloro che svolgono la propria attività lavorativa in favore di Betpoint;

4) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di Betpoint;

5) i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività lavorativa a favore di Betpoint;

6) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Betpoint;

7) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore di Betpoint, anche quando tali funzioni sono esercitate in via di mero fatto.

4) CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – COME È POSSIBILE EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE?

La Società, in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing, ha attivato un canale di segnalazione interna. Tale canale consente l'invio delle Segnalazioni:

1) in forma scritta tramite piattaforma informatica dedicata, conforme ai requisiti del Decreto Whistleblowing e GDPR;

2) in forma vocale mediante sistema di registrazione integrato nella piattaforma;

3) mediante incontro diretto con il Gestore, su richiesta del Segnalante, garantendone la riservatezza.

Il canale digitale garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, protocolli di cifratura e sistemi di autenticazione avanzata, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile attraverso il sito *web* istituzionale di Betpoint mediante apposita sezione.

È ammesso inviare Segnalazioni Whistleblowing in forma anonima. Tuttavia, è fondamentale tenere presente che la scelta di mantenere l'anonimato potrebbe complicare l'indagine sulla condotta segnalata e limitare le possibilità di dialogo tra il Gestore e il Segnalante, potenzialmente influenzando l'efficacia della segnalazione stessa.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione anche in forma vocale tramite il sistema integrato nella piattaforma, registrando un messaggio della durata massima di 5 minuti. Il messaggio viene memorizzato e reso disponibile al Gestore per la successiva gestione. Il Segnalante può, facoltativamente, attivare una funzione di alterazione della voce al fine di evitarne il riconoscimento. Al momento dell'invio, il sistema assegna un codice identificativo univoco (token) che consente al Segnalante di accedere successivamente alla Segnalazione e interagire con il Gestore.

Difatti la piattaforma offre al Segnalante la facoltà di mantenere un contatto diretto con il Gestore durante il processo di gestione della Segnalazione. Questa comunicazione permette al Segnalante di fornire chiarimenti o documenti aggiuntivi attraverso un sistema di messaggistica che preserva l'anonimato.

5) GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA – CHI GESTISCE LA SEGNALAZIONE?

La Società ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni una risorsa aziendale interna. L'accesso al sistema di Segnalazione è riservato al Gestore, mediante credenziali personali e sistemi di autenticazione forte. Tutte le attività di accesso e gestione sono tracciate in modo sicuro.

6) GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA – COME VIENE GESTITA LA SEGNALAZIONE?

6.1. Verifica preliminare della Segnalazione

Al ricevimento della Segnalazione, il Gestore:

1) invia al Segnalante una notifica di ricezione della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla sua ricezione;

2) svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa, se ritenuto dallo stesso opportuno anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di valutarne la rilevanza in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura;

3) archivia la Segnalazione qualora ritenga che la medesima non sia ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni;
- accertamento che la Segnalazione di illecito contenga informazioni generiche che non permettano la comprensione dei fatti, o che sia corredata da documentazione inappropriata o non pertinente, rendendo difficile la comprensione del suo contenuto;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;

in tal caso, il Gestore, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e del paragrafo 6.2 della Procedura, dovrà motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione;

4) laddove la Segnalazione non sia archiviata, prende in carico la gestione della Segnalazione.

6.2. Presa in carico e gestione della Segnalazione

La gestione della Segnalazione avviene in conformità alle disposizioni della presente Procedura. Il Gestore, nell'ambito della gestione della Segnalazione, esegue le seguenti attività:

1) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e – se necessario – richiede a quest'ultimo integrazioni; a tal riguardo, la piattaforma consente lo scambio di informazioni e/o documenti;

2) fornisce diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;

3) fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine dei 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore può scegliere di chiedere il supporto di funzioni interne o consulenti esterni specializzati, nel pieno rispetto dei requisiti di riservatezza e protezione dei dati personali stabiliti dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura.

Il Gestore ha inoltre la facoltà di richiedere chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione.

È fatta salva, inoltre, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o aggravato.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

6.3. Gestione della Segnalazione anonima

La Segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

In particolare, la Segnalazione anonima viene presa in considerazione quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (ad esempio indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

6.4. Gestione della segnalazione orale mediante incontro diretto

Quando, su richiesta della persona Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona 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, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.5. Gestione delle Segnalazione vocali

In caso di Segnalazione effettuata in forma vocale tramite la piattaforma, il Gestore accede al contenuto audio della Segnalazione e procede alla sua valutazione, fermo restando quanto previsto ai paragrafi 6.1 e 6.2..

Il Gestore può trascrivere il contenuto della Segnalazione, anche in forma sintetica, ed integrare la trascrizione con annotazioni o commenti utili alla gestione della Segnalazione. La registrazione audio e la relativa trascrizione sono conservate all'interno della piattaforma nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa applicabile.

6.6. Attività di indagine interna

Il Gestore al fine di valutare una Segnalazione può svolgere le opportune indagini interne necessarie sia direttamente sia incaricando – fermo restando l'obbligo di riservatezza e di protezione dei dati personali – un soggetto interno o esterno alla Società.

6.7. Chiusura della Segnalazione

Le prove raccolte durante le indagini interne vengono analizzate al fine di comprendere il contesto della Segnalazione e stabilire se effettivamente si è verificata una Violazione rilevante secondo la presente Procedura e/o il Decreto Whistleblowing. Inoltre, l'analisi mira a identificare misure disciplinari e interventi adeguati per risolvere la situazione presente e prevenire future ricorrenze simili.

Inoltre, laddove sia stata accertata la commissione di una Violazione, il Gestore informerà il soggetto preposto all'interno della Società affinché quest'ultimo sia messo in condizione di:

1) procedere all'instaurazione di un procedimento sanzionatorio nei confronti della Persona Coinvolta, nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabile;

2) valutare – anche assieme alle altre funzioni aziendali competenti, l'opportunità di avviare un

procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazioni alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio;

3) concordare assieme alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, un eventuale programma di intervento necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio della sua attuazione.

6.8. Comunicazione dei risultati e reportistica

I risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni pervenute e non archiviate, comprese le verifiche effettuate e le eventuali sanzioni adottate, vengono riassunti in una relazione. Questa relazione, redatta nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti dal Decreto Whistleblowing, viene inviata dal Gestore all'organo amministrativo della Società.

7. MISURE DI PROTEZIONE

7.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Le Segnalazioni devono essere fatte in buona fede. Resta ferma la responsabilità penale del Segnalante nel caso in cui una Segnalazione costituisca reato di calunnia, diffamazione o altre violazioni legali. Tuttavia, sono esclusi dalla punibilità i casi previsti dal Decreto Whistleblowing, come richiamato nei presenti paragrafi 7.1 e 7.2.

Il Decreto Whistleblowing prevede le seguenti misure di protezione nei confronti del Segnalante e dei Soggetti Collegati:

1) divieto di ritorsione[1] in conseguenza di una Segnalazione;

2) misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;

3) protezione dalle ritorsioni, che comprende:

- la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;

1 Ai sensi dell'art. 2 lettera m del Decreto Whistleblowing, costituisce 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.

L'art. 17 del Decreto Whistleblowing, ad esempio, indica tra le ipotesi di ritorsione: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria con possibilità di essere reintegrati sul posto di lavoro;

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto[2] o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessafosse necessaria per svelare la Violazione; e sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;

- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse;

- sanzioni (come riportate nella presente Procedura, all'interno del paragrafo 10).

7.2. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

1) al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing (come richiamato dal paragrafo 3 della presente Procedura);

2) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

Salvo ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione che possa rivelare direttamente o indirettamente tale identità non possono essere divulgate senza il consenso esplicito del Segnalante. Questa informazione può essere condivisa solo con coloro che sono autorizzati a ricevere o gestire le segnalazioni, conformemente agli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e all'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy.

È opportuno considerare, inoltre, i seguenti obblighi specifici di riservatezza:

1) nel procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p;

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

9. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

[2] Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy.

La Società ha stabilito il proprio sistema per ricevere e gestire segnalazioni interne, adottando misure tecniche e organizzative adeguate per assicurare un livello di sicurezza appropriato, considerando i rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati. Questa decisione si basa su una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, come richiesto dall'articolo 35 del GDPR. Ai sensi dell'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, le basi giuridiche del trattamento sono costituite: (i) per i dati personali comuni, dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); (ii) per le categorie particolari di dati personali di cui all'art. 9 del GDPR eventualmente contenuti nelle Segnalazioni, la base giuridica è individuata dall'esecuzione di motivi di interesse pubblico rilevante ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. g) del GDPR, nonché, limitatamente ai trattamenti strettamente connessi alla gestione del rapporto di lavoro, dall'assolvimento di obblighi in materia di diritto del lavoro e protezione sociale ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. b) del GDPR, in entrambi i casi nella misura autorizzata dal Decreto Whistleblowing quale norma nazionale abilitante. Per i dati personali relativi a condanne penali e reati di cui all'art. 10 del GDPR eventualmente contenuti nelle Segnalazioni, la base giuridica è individuata nell'art. 2-octies del Codice Privacy, in attuazione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

La relazione con i fornitori esterni che elaborano dati personali per conto della Società è regolata da un accordo di trattamento dati, come previsto dall'articolo 28 del GDPR. Questo accordo definisce la durata, la natura e lo scopo del trattamento, i tipi di dati personali e le categorie di interessati, oltre agli obblighi e ai diritti del titolare del trattamento, in conformità con l'articolo 28 del GDPR.

Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte sono fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-*undecies* del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite.

L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

10. SANZIONI

È soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

1) compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a

Segnalazioni;

2) ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;

3) violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;

4) mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;

5) mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;

6) mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

1) 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;

2) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

3) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Si precisa che il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

1) il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;

2) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;

3) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

4) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Il Segnalante può altresì ricorrere alla divulgazione pubblica ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Whistleblowing e beneficiare delle relative tutele, qualora ricorra una delle seguenti condizioni: (i) abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero una Segnalazione esterna senza ricevere riscontro nei termini di legge; (ii) abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico; (iii) abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega difare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

12. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

Il Gestore organizza i dati relativi alle Segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.), come pervenute in corso d'anno, al fine di:

1) identificare le aree di criticità sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;

2) introdurre, per quanto di competenza, nuove misure specifiche di prevenzione di illeciti secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.