ZEPHYR GROUP S.R.L.

POLICY WHISTLEBLOWING

adottata ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. "Decreto Whistleblowing")

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23/10/2026

Indice

1. PREMESSA 3
2. SCOPO 3
3. DEFINIZIONI 3
4. GLI AUTORI DELLA SEGNALAZIONE 3
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE 4
6. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE 5

6.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO, SOGGETTO RESPONSABILE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 5

6.2 UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING "VARHUB" 5

6.3 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO 6

6.4 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO – SEGNALAZIONE ALL'ANAC 6

6.5 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA – DIVULGAZIONE PUBBLICA 7

7. TUTELA DEL SEGNALANTE 7

7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE 7

7.2 TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE 8

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 9
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI 9
10. SISTEMA SANZIONATORIO 9
11. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY 10

1. PREMESSA

Zephyr Group S.r.l. (di seguito anche "**Zephyr Group**" o la "**Società**") riconosce, nell'istituto del *whistleblowing,* una misura fondamentale per la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per tali ragioni la Società ha ritenuto opportuno adottare e mantenere aggiornata una Policy Whistleblowing (di seguito anche la "**Policy**") in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (di seguito anche il "**Decreto Whistleblowing**" e/o il "**Decreto**").

La Policy in oggetto costituisce un Allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "**D.Lgs. 231/2001**" o il "**Decreto**"), in conformità a quanto previsto nel comma 2-*bis* dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

1. SCOPO

La Policy ha l'obiettivo di fornire indicazioni operative in riferimento agli aspetti di seguito elencati:

- i soggetti ai quali è consentito effettuare la Segnalazione;
- l'oggetto e i contenuti della Segnalazione;
- l'identificazione e la gestione del canale di segnalazione interno;
- l'identificazione del soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione interno;
- le modalità di presentazione della Segnalazione;
- i canali di segnalazione esterni;
- le forme di tutela garantite ai segnalanti;
- le modalità e i termini di conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni;
- l'adozione e la divulgazione dei contenuti della presente Policy.

2. DEFINIZIONI

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, oggetto di segnalazione, come meglio definiti nel paragrafo 5 che segue.

Segnalante/*Whistleblower*: il soggetto, rientrante nelle categorie indicate al successivo paragrafo 4, che segnala violazioni.

Segnalato: il soggetto che commette/omette/è coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, presentata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione interna, contenente i dati e le informazioni sulle violazioni.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o orale, presentata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno, contenente i dati e le informazioni sulle violazioni.

ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».*

3. GLI AUTORI DELLA SEGNALAZIONE

La Policy, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Whistleblowing, si applica alle Segnalazioni effettuate dai seguenti soggetti e precisamente:

- lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e coloro che ricoprono, all'interno della Società, funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

Le misure di protezione di cui al capo III del Decreto Whistleblowing si applicano altresì:

- ai facilitatori (*i.e.,* coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, legati a quest'ultimo da un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone di cui sopra.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto Whistleblowing, le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, che consistono in:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società;

b) violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La Segnalazione può avere ad oggetto altresì:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

La Segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire a chi la riceve di effettuare le dovute verifiche.

In riferimento all'oggetto delle Segnalazioni, esse devono contenere una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, nonché (se conosciuto) l'identità del Segnalato e/o gli elementi idonei ad identificarlo.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare o avvalorare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Sono escluse e, pertanto, non rientrano nell'ambito di applicazione della presente Policy:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro presso la Società, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5. CANALE DI SEGNALAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEL SOGGETTO RESPONSABILE

5.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO, SOGGETTO RESPONSABILE E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società, in conformità agli artt. 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015, ha attivato propri canali di segnalazione interni che garantiscono la tutela e la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Nello specifico, in conformità alla previsione dell'art. 4, comma 1, ultima parte, del Decreto Whistleblowing, la Società ha previsto che le segnalazioni possano essere inviate:

- in forma scritta, mediante la piattaforma informatica accessibile al seguente *link*: https://whistleblowing.varhub.it/Whistleblowing?code=ZEPHYRGROUPSRL;
- in forma orale, mediante richiesta di incontro in forma protetta con l'Organismo di Vigilanza, da trasmettere tramite la piattaforma sopra indicata o tramite l'indirizzo e-mail dell'OdV (odv@zephyrgroup.eu).

La Segnalazione può essere presentata, nelle modalità sopra indicate, nei seguenti casi:

- nel corso del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, o durante il periodo di prova;
- prima dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro/collaborazione/consulenza/tirocinio se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6.2 UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING "VARHUB"

La persona che intende inserire una segnalazione deve collegarsi via browser all'indirizzo https://whistleblowing.varhub.it/Whistleblowing?code=ZEPHYRGROUPSRL

I messaggi trasmessi attraverso la piattaforma giungono all'attenzione del solo Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, senza intermediazioni o filtri di alcun tipo. In aggiunta, la piattaforma garantisce un servizio di crittografia delle comunicazioni al fine di

proteggere, in modo completo ed efficacie, la riservatezza dei segnalanti.

Per utilizzare la piattaforma:

- collegarsi all'indirizzo https://whistleblowing.varhub.it/Whistleblowing?code=ZEPHYRGROUPSRL;
- selezionare la lingua desiderata utilizzando il pulsante in alto a destra
- selezionare la modalità della segnalazione: Anonima o Firmata
- compilare i moduli della segnalazione con le informazioni richieste;
- compilare il campo Codice di Validazione e premere Invia
- memorizzare il codice univoco della segnalazione inviata per monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione;

Per monitorare lo stato della segnalazione collegarsi all'indirizzo: https://whistleblowing.varhub.it/Whistleblowing?code=ZEPHYRGROUPSRL ed inserire il codice univoco della segnalazione all'interno della casella "Codice" visibile nella pagina principale. Si aprirà una pagina che mostrerà i dati della segnalazione inviata, comprensivi dello stato e delle note inserite dai soggetti preposti alla gestione.

6.3 GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

La gestione del "canale di segnalazione interna" è affidata all'Organismo di Vigilanza, autonomo e con componenti specificamente formati. L'Organismo può nominare eventuali soggetti di supporto, interni alla Società e/o esterni, nella trattazione dell'istruttoria derivante dalla ricezione della Segnalazione.

La Segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello identificato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza – ricevuta la segnalazione tramite il canale di segnalazione interna – ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del Decreto, procede a:

- rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni in merito all'oggetto della Segnalazione;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza dell'avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- mettere a disposizione informazioni chiare in relazione ai canali di segnalazione attivati dalla Società, alle procedure adottate e ai presupposti richiesti ai fini della presentazione di una segnalazione interna, nonché sul canale di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per l'effettuazione di una segnalazione esterna.

La gestione del canale di segnalazione interno avviene in conformità alle "*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*", approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 478 in data 26 novembre 2025, che contengono indicazioni operative per il corretto funzionamento del canale di segnalazione e per l'attività di gestione delle segnalazioni.

6.4 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO – SEGNALAZIONE ALL'ANAC

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante può procedere alla Segnalazione attraverso il "canale di segnalazione esterna" attivato dall'ANAC, nel caso in cui, al momento della

presentazione della Segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, 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'art. 4 del Decreto;

b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

c) 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;

d) 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 e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e disciplinato dalle "*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*", approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, a cui si rimanda.

6.5 ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA – DIVULGAZIONE PUBBLICA

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto Whistleblowing, il Segnalante ha la possibilità di ricorrere alla divulgazione pubblica – quale ulteriore canale di segnalazione esterno.

Come previsto dall'art. 2 del Decreto Whistleblowing, per "*divulgazione pubblica*" o "*divulgare pubblicamente*" si intende: «*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*».

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele previste dalla presente Policy se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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 stessa.

6. TUTELA DEL SEGNALANTE

Al Segnalante sono riconosciute le seguenti tipologie di tutela:

- la tutela della riservatezza della sua identità;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie.

7.1 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

La Società, in conformità a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto Whistleblowing utilizza le Segnalazioni per il tempo strettamente necessario a dare adeguato seguito alle stesse.

La Società garantisce la tutela dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità nel rispetto del Regolamento (UE)

2016/679 e del D.Lgs. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*", come modificato dal D.Lgs. 51/2018 (*cfr.* paragrafo n. 8 della presente Policy "*Trattamento dei dati personali*").

La Società assicura la tutela dell'identità del Segnalante anche nell'ambito del procedimento penale, contabile e disciplinare. In particolare, 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 del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La Società dà comunque avviso al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società garantisce altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

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

7.2 TUTELA DEL SEGNALANTE DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

La Società, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Whistleblowing, è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata nei confronti del Segnalante.

Secondo quanto prescritto dall'art. 2, comma 1, lett. m, del Decreto Whistleblowing, con il termine "*ritorsione*" si intende «*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*».

Si riportano di seguito alcune fattispecie che, qualora siano riconducibili alla definizione sopra riportata, costituiscono ritorsioni:

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;
j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k. 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. 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;

m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Whistleblowing il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Autorità Giudiziaria eventualmente adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro e la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La Società, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento UE 679/2016, assicura che il trattamento dei dati personali conseguente alla gestione delle Segnalazioni avvenga nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, fra cui il principio di liceità, correttezza e trasparenza, in base ai quali i dati personali devono essere "*trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato*" e devono essere "*adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*" (art. 5, comma 1, lettere a) e c) del Regolamento UE 679/2016).

In particolare, la Società si impegna a fornire al Segnalante e alle persone coinvolte nella Segnalazione un'informativa ai sensi degli art. 13 e 14 Regolamento UE 679/2016 e assicura che i dati siano "*trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza*" degli stessi, "*compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali*", (art. 5, comma 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento UE 679/2016), procedendo altresì ad una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA), tenuto conto della particolare "vulnerabilità" degli interessati coinvolti e degli specifici rischi per i loro diritti e libertà nel contesto lavorativo.

La Società, inoltre, disciplina il rapporto con i soggetti esterni che trattano dati personali per conto della stessa i quali vengono nominati "Responsabili del trattamento dei dati personali" e identifica il soggetto interno competente per la gestione delle Segnalazioni quale "Autorizzato al trattamento dei dati personali", ai sensi rispettivamente degli artt. 28 e 29 del Regolamento UE 679/2016.

La Società, infine, garantisce l'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE 679/2016, nei limiti di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

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.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il l'Organismo di Vigilanza, la stessa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dello stesso mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, oppure mediante verbale. In caso di redazione del verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, l'ANAC applica le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro – nei confronti del Segnalante – in caso di condanna dello stesso, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società ha altresì previsto, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ulteriori specifiche misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti che violino il sistema whistleblowing vigente.

10. ADOZIONE E DIVULGAZIONE DELLA POLICY

La presente Policy è adottata dal Consiglio di Amministrazione, così come ogni successiva revisione e/o modifica.

La presente Policy è comunicata a tutto il personale aziendale mediante esposizione e visibilità nei luoghi di lavoro e/o pubblicazione nella sezione dedicata della *intranet* aziendale e del sito *internet* aziendale, anche a beneficio dei terzi interessati.