



REGOLAMENTO

Sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi - “Whistleblowing”

Regolamento n. R02_2021

Unità Organizzativa proponente:	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)
Destinatari:	Tutto il personale di REV – Gestione Crediti S.p.A.
Normative annullate/sostituite:	Sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi - “Whistleblowing” – Versione del 22/05/2019

Roma, 30/11/2021

Sommario

Definizioni.....	3
1 Introduzione.....	3
2 Obiettivi e ambito di applicazione	3
3 Regolamento in materia di segnalazione di comportamenti illegittimi (“Whistleblowing”).....	4
4 Antiriciclaggio e Whistleblowing	5
5 Modalità operative per la gestione delle segnalazioni.....	6
5.1 Soggetti coinvolti	6
5.2 Oggetto della segnalazione	7
5.3 Contenuto della segnalazione	7
5.4 Canali attivi per la segnalazione	8
5.5 Esame e valutazione delle segnalazioni.....	8
5.6 Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione.	9
5.7 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni	10
5.8 La reportistica	10
6 Tutela del whistleblower e del Segnalato	11
6.1 Tutela del Whistleblower	11
6.2 Tutela del Segnalato	12
7 Responsabilità del Whistleblower	12
8 Ruoli e responsabilità	12
8.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	12
9 Allegati	13

Definizioni

PAROLE CHIAVE	DEFINIZIONE
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione di REV Gestione Crediti S.p.A.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Il Responsabile interno di REV – Gestione Crediti S.p.A incaricato di verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
Segnalazione/i	Comunicazione effettuata da un whistleblower tramite i canali elencati al paragrafo 5.4 “Canali attivi per la segnalazione” del presente Regolamento.
“Whistleblower”	Soggetto, appartenente ad una delle categorie riportate al paragrafo 5.1 “Soggetti coinvolti” del presente Regolamento, che effettua una segnalazione.
Segnalato/i	Soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di segnalazione.
Facilitatori	Coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione.
TFUE	Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea.

1 Introduzione

Gli interventi legislativi in materia di segnalazione di irregolarità o violazioni della normativa hanno espresso l’esigenza di adottare un sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. “whistleblowing”) e di disciplinarne i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale. Ciò al fine di:

- consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo;
- rafforzare il rispetto delle norme ed il governo societario.

2 Obiettivi e ambito di applicazione

REV Gestione Crediti S.p.A. (di seguito, anche solo “REV” o la “Società”), come Società controllata da Banca d’Italia, rientra nell’ambito di applicazione della disciplina in materia di segnalazione dei comportamenti illegittimi, come disciplinato dalle seguenti normative:

- D.Lgs. 231/2001 s.m.i.;
- D.Lgs. 231/2007 s.m.i.;
- L. 179/2017;
- L.n. 190/2012;
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021;
- Direttiva Europea 2019/1937.

REV ha adottato il presente regolamento con l'obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte dei soggetti di cui al successivo paragrafo 5.1 "Soggetti coinvolti" di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione aziendale, di atti o fatti, anche tentati o presunti, che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, delle previsioni contenute nel Modello 231 e della normativa antiriciclaggio alla stessa applicabile, oltre che di violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione, con particolare riferimento ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; salute pubblica e tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, le violazioni che ledono gli interessi finanziari europei secondo la previsione di cui all'art. 325 TFUE e le ulteriori, pertinenti misure adottate in attuazione di tale disposizione; ed infine quelle violazioni che riguardano il mercato interno, secondo la definizione di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese quelle che riguardano le norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato ovvero connesse ad atti che violano le norme in materia fiscale.

In particolare, il presente documento disciplina:

- i ruoli e le responsabilità degli organi coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione del Whistleblower per la denuncia di presunte irregolarità e violazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di gestione delle segnalazioni ed il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità e le tempistiche di informazione del Whistleblower circa gli sviluppi del procedimento.

3 Regolamento in materia di segnalazione di comportamenti illegittimi ("Whistleblowing")

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'art. 1 della L. n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La suddetta L. n. 179/2017 ha, inoltre, innovato le previsioni relative alla tutela del dipendente che segnala illeciti nel settore privato di cui al D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche solo "Decreto 231"). Con specifico riferimento alla responsabilità da reato degli enti, l'art. 2 della legge 179/2017 impone, a tutte le Società dotate di Modello 231, l'implementazione dei seguenti principi:

- uno o più canali comunicativi mediante i quali sia consentito ai soggetti segnalanti di "prestare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- un canale alternativo di segnalazione teso a salvaguardare la riservatezza dell'identità del Whistleblower;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del Whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le sanzioni nei confronti di chi viola il suddetto divieto, nonché di chi "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate".

Il 23 ottobre 2019, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la Direttiva 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Con l'adozione della suddetta normativa, il legislatore europeo ha inteso operare lungo due direttrici principali: l'armonizzazione del quadro normativo nei Paesi europei già in possesso di alcune previsioni adeguate (di cui fa parte l'Italia, soprattutto per

le disposizioni promulgate in ambito pubblico) e l'istituzione di presidi minimi in materia di whistleblowing da applicarsi nei Paesi ancora privi di qualsiasi normazione.

La Direttiva riguarda indistintamente il settore pubblico e quello privato (in riferimento a organizzazioni con almeno 50 lavoratori) e si applica alle segnalazioni che concernono precise violazioni di rilevanza giuridica comunitaria, fra cui compaiono anche quelle relative ai servizi finanziari e al riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

La Direttiva sarà recepita nell'ordinamento italiano entro il 17 dicembre 2021 attraverso l'emanazione, da parte del Governo, di un apposito Decreto attuativo. Con l'espressione "Whistleblower" si fa riferimento al dipendente e/o ai collaboratori di un'amministrazione pubblica o di una società di diritto privato che segnalano, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società o dei dipendenti della stessa.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il "Whistleblower" contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione pubblica o per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il "whistleblowing" è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e ad assicurare delle forme di tutela, proprio in ragione della sua funzione sociale, al "Whistleblower". Lo scopo del "whistleblowing" è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La Legge Anticorruzione e le Delibere ANAC nel tempo emanate hanno introdotto una specifica tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui lo stesso è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

4 Antiriciclaggio e Whistleblowing

In data 19 giugno 2017 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 90 del 25 maggio 2017 di attuazione della IV Direttiva AML (Direttiva 2015/849/UE) e recante modifica alla normativa italiana in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo (D.Lgs. 231/2007 e D.Lgs. 109/2007), con entrata in vigore a partire dal 4 luglio 2017.

Alla luce del modificato contesto normativo, i soggetti obbligati sono tenuti a porre in essere i necessari interventi di adeguamento per dare attuazione alle disposizioni legislative, tenendo in considerazione le diverse tempistiche di adozione previste dalle stesse.

Di seguito si riportano, anche in relazione alle principali novità introdotte, i principali obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio, allo scopo di prevenire l'utilizzo del sistema finanziario ed economico ai fini di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, questi sono distinti in:

- obblighi di adeguata verifica della clientela;
- obblighi di conservazione di documenti, dati ed informazioni utili a prevenire, individuare o accertare eventuali attività di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- obblighi di segnalazione delle operazioni sospette;
- obbligo di astensione dall'esecuzione dell'operazione quando non sia possibile effettuare l'adeguata verifica della clientela o in presenza di controparti qualificate (società fiduciarie, trust, società anonime, società controllate attraverso azioni al portatore) aventi sede in Paesi terzi ad alto rischio;
- obbligo di comunicazione al Ministero dell'economia e delle finanze delle infrazioni sulle limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore;
- obbligo di comunicazione interna delle violazioni (c.d. "whistleblowing").

REV, essendo iscritta all'albo previsto dall'art. 106 del TUB, rientra nell'ambito di applicazione delle disposizioni previste dal Decreto legislativo in materia di antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Con riferimento agli obblighi di comunicazione interna¹ il Decreto prevede, in particolare, la trasmissione alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) di dati e informazioni individuati in base a criteri oggettivi, concernenti operazioni a rischio AML (riciclaggio o finanziamento al terrorismo) nonché l'adozione di procedure per la segnalazione interna di violazioni potenziali o effettive (c.d. whistleblowing).

Attraverso il presente Regolamento la Società intende, dunque, regolare anche le segnalazioni al proprio interno "da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo" ai sensi delle disposizioni previste nell'art. 48 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e successive modificazioni. Tali segnalazioni verranno indirizzate al Responsabile della Funzione "Compliance e Antiriciclaggio" interno preposto alla gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing tramite uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, come regolato all'interno dei successivi paragrafi.

5 Modalità operative per la gestione delle segnalazioni

5.1 Soggetti coinvolti

Ai sensi del quadro normativo vigente, il sistema di segnalazione di condotte illecite può essere avviato dai seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali della Società (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea);
- tutti i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni, ecc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in outsourcing);
- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di consulenti, professionisti esterni e fornitori;
- persone segnalanti qualora segnalino o divulgino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato o il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- facilitatori;
- terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti delle persone segnalanti;
- soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o a cui sono altrimenti connesse in un contesto lavorativo.

¹ Le disposizioni del presente documento non si applicano alle segnalazioni di operazioni sospette cioè a tutte quelle segnalazioni che il Delegato SOS è tenuto ad inoltrare alla UIF secondo quanto disciplinato dagli articoli 35 e 36 del D.Lgs. 231/2007 e successive modifiche e integrazioni. Tali segnalazioni sono riferite ad operazioni sospette quando i soggetti segnalanti "sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminosa".

5.2 Oggetto della segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società e dei suoi dipendenti, dal malfunzionamento amministrativo della Società a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite fino ad arrivare a fatti di corruzione e altri reati contro la Società, consumati o tentati.

Le segnalazioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza e professionalità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 di REV, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi ai sensi della legge 190/2012;
- comportamenti in violazione del Codice Etico di REV;
- violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione, con particolare riferimento al settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazioni che ledono gli interessi finanziari europei secondo la previsione di cui all'art. 325 TFUE e le ulteriori, pertinenti misure adottate in attuazione di tale disposizione;
- violazioni che riguardano il mercato interno, secondo la definizione di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese quelle che riguardano le norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato ovvero connesse ad atti che violano le norme in materia fiscale.

Inoltre, considerata la connotazione di REV quale Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB, si ritengono rilevanti anche le condotte in violazione di norme riguardanti l'attività tipica come disciplinata dal Testo Unico Bancario (violazioni in ambito creditizio, violazioni o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali, violazioni o irregolarità in materia di Antiriciclaggio, Privacy, Usura etc.).

Resta ben inteso che il "whistleblowing" non riguarda doglianze di carattere personale del Whistleblower o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi. Si specifica, inoltre, che il dipendente che inoltra una segnalazione deve essere venuto a conoscenza della condotta illecita in ragione del proprio rapporto di lavoro.

5.3 Contenuto della segnalazione

È necessario che il soggetto Whistleblower fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire al RPCT, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere a oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal Whistleblower – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

A tal fine, per poter essere presa in considerazione e opportunamente valutata, la segnalazione deve essere inoltrata utilizzando, laddove previsto, l'apposito modulo allegato (Allegato A) e contenere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta all'interno della Società;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;

- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- allegare e/o indicare eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- gli eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni, inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del Whistleblower, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l’infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

Le segnalazioni anonime, ossia quelle prive di elementi che consentano al RPCT di individuare il loro autore, sono prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Il RPCT registra comunque le segnalazioni anonime e quelle di soggetti estranei alla Società pervenute attraverso i canali dedicati, elencati al successivo paragrafo 5.4.

REV garantisce la riservatezza sia dell’identità del Whistleblower che del Segnalato e del contenuto della segnalazione, attraverso l’utilizzo di protocolli sicuri, secondo quanto previsto nei paragrafi 5.4 e 5.5 del seguente documento.

5.4 Canali attivi per la segnalazione

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, la segnalazione può essere inoltrata mediante:

1. invio dell’apposito modulo (Allegato A) all’indirizzo di posta elettronica, assegnato al RPCT della Società, rpct@revgestionecrediti.it;
2. comunicazione in forma cartacea a mezzo del servizio postale, con busta chiusa, al seguente indirizzo:

REV Gestione Crediti S.p.A
Via Salaria 44 – 00198 Roma

All’attenzione del RPCT - “Riservata Personale”

(Si raccomanda di non specificare il Mittente all’esterno della busta);
3. colloquio diretto con il RPCT, opportunamente verbalizzato.

In seguito all’invio della segnalazione al RPCT, quest’ultimo, laddove ritenuto opportuno, fornirà supporto al whistleblower nella valutazione della possibilità di attivare ulteriori canali rispetto a quanto sopra indicato.

Si raccomanda, tuttavia, in prima istanza, l’inoltro della segnalazione al RPCT. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio al superiore gerarchico), tale soggetto dovrà indicare al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower devono essere inoltrate al RPCT.

5.5 Esame e valutazione delle segnalazioni

La Società ha provveduto a istituire un apposito Comitato, composto dal RPCT e dalla Funzione Internal Audit, adibito all’esame e alla valutazione delle segnalazioni.

Nello specifico, il RPCT e la Funzione Internal Audit - nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza - sono tenuti a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

In particolare, il suddetto Comitato, ricevute le segnalazioni attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- avverte il whistleblower della ricezione della denuncia entro 7 giorni;
- analizza la documentazione ricevuta ed effettua una disamina preliminare² circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti (archiviazione o chiusura della segnalazione qualora essa fosse infondata o priva dei necessari elementi);
- valuta le ulteriori azioni da compiere, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la convocazione e l'audizione del Whistleblower e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- informa il Whistleblower sugli sviluppi del procedimento tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute;
- predisporre una relazione che riassume l'iter dell'indagine, esponga le conclusioni alle quali si è giunti ed ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro³;
- sottopone un'informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza;
- sottopone, se necessario, un'informativa all'Amministratore Delegato; al Collegio Sindacale e al Responsabile della Funzione "Personale".

Se necessario, il RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del whistleblower, alle Autorità giudiziarie competenti. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante. Il segnalante è preventivamente informato dell'eventualità che la sua segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza della sua identità, possa essere trasmessa alle Autorità giudiziarie, per i profili di rispettiva competenza.

Ove, dall'esame della segnalazione ricevuta, emerga l'esigenza di svolgere approfondimenti di natura legale, e/o relativa ad ambiti di compliance, o in merito a profili di responsabilità disciplinare, il Comitato può coinvolgere tutte le Direzioni/Funzioni aziendali. In ogni caso, il Comitato e i Responsabili coinvolti, nell'esaminare il contenuto della segnalazione, potranno avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o funzioni specialistiche interne all'azienda) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e possono chiedere, inoltre, l'eventuale supporto di tutti i dipendenti.

Ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del whistleblower.

Nell'ipotesi in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, dovrà tempestivamente dichiarare tale situazione al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. La gestione e analisi della segnalazione, in tal caso, sarà di competenza del Responsabile della Funzione "Internal Audit".

5.6 Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione.

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

Per le casistiche che coinvolgono i soggetti apicali, il RPCT ne dà evidenza agli organi aziendali/sociali competenti assicurando l'informativa e l'aggiornamento sugli sviluppi delle iniziative attivate.

² Il termine per il completamento della disamina preliminare e l'eventuale avvio dell'istruttoria è di **quindici giorni lavorativi** che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

³ Il termine per la definizione dell'istruttoria è di **sessanta giorni** che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, il CdA può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

5.7 Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni

Il RPCT, al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, predispone un apposito registro riservato, al fine di assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione⁴, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti in appositi archivi, con gli opportuni livelli di sicurezza/riservatezza;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

Le Funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

5.8 La reportistica

Il RPCT, sulla base del registro, predispone una reportistica periodica (almeno annuale) in forma aggregata relativa alla totalità delle segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti.

Il RPCT, redige una relazione annuale sul corretto svolgimento del sistema interno di segnalazione contenente le seguenti informazioni:

- esiti della verifica del regolare svolgimento del processo di selezione e del rispetto dei principi generali (riservatezza, tutela dei dati del Whistleblower e del Segnalato, indipendenza e imparzialità di giudizio) su cui si fonda il sistema di segnalazione;
- *executive summary* relativo alle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno.

Tale reportistica viene trasmessa all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione, all'OdV 231, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della Funzione "Internal Audit".

La reportistica sopra citata può coincidere con la Relazione Annuale del RPCT.

⁴ Ad ogni segnalazione pervenuta tramite i canali indicati è attribuito un numero di protocollo, ai fini dell'inserimento della stessa nell'apposito registro.

6 Tutela del whistleblower e del Segnalato

6.1 Tutela del Whistleblower

REV, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del Whistleblower e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e di tutte le ulteriori informazioni che possano consentire la rivelazione dell'identità del segnalante.

L'identità del Whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Pertanto, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Fanno eccezione a tale tutela i casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del Whistleblower, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Whistleblower può essere rivelata alla persona indicata come "colpevole" solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Whistleblower;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Whistleblower risulti assolutamente indispensabile alla difesa della persona indicata come "colpevole", sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La documentazione relativa alle segnalazioni è confidenziale e deve essere archiviata in maniera sicura presso l'ufficio del RPCT.

La segnalazione del "Whistleblower" è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi della normativa di riferimento e del presente regolamento, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione.

Per "misure discriminatorie" si intendono non solo le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ma anche tutti quei comportamenti o omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore e tali da far presupporre un intento vessatorio o comunque determinare un peggioramento della situazione lavorativa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT.

6.2 Tutela del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, REV adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy anche per il presunto responsabile della violazione (il Segnalato), fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato.

REV, in qualità di titolare del trattamento, informa il Segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e, inoltre, che l'identità del Whistleblower può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del Segnalato (come specificato nel paragrafo 5.1 del presente documento).

Con specifico riferimento ai propri dati trattati da REV nell'ambito della segnalazione, il segnalato non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 poiché, dall'esercizio di tali diritti, potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del whistleblower. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D.Lgs. n. 196/2003.

Più in generale, il trattamento di tutti i dati personali che derivano dalla segnalazione è effettuato in conformità a quanto stabilito dal regolamento (UE) 2016/679 e dalla direttiva (UE) 2016/680.

7 Responsabilità del Whistleblower

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto Whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione stessa.

È invece esclusa la responsabilità del whistleblower nel caso in cui sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale o professionale, ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

8 Ruoli e responsabilità

I ruoli e le responsabilità attribuibili ai diversi soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni relative a condotte illecite sono nel seguito identificati.

8.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza "RPCT"**, formalmente nominato anche come Responsabile della Funzione "Compliance e Antiriciclaggio" è incaricato di gestire le segnalazioni oggetto del presente Regolamento e nello specifico:
 - valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nell'analisi o l'eventuale archiviazione;
 - garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Whistleblower;
 - predispone la reportistica riguardante le segnalazioni ricevute.
- **Il Comitato**, appositamente istituito all'interno della Società e composto dal RPCT e dal Responsabile della Funzione Internal Audit, è incaricato di eseguire tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, ecc.).
- **L'OdV** è un organismo collegiale composto da tre membri, di comprovata esperienza e competenza, di cui: un membro esterno con funzione di Presidente, competente nelle materie giuridiche e

economico/aziendalistiche e, da altri due componenti, uno esterno ed uno interno (Responsabile della Funzione di Internal Audit), scelti, con lo scopo di conferire all'Organismo un equilibrio ottimale di competenze, tra soggetti in possesso di comprovata esperienza in uno o più dei seguenti ambiti: diritto, organizzazione, sistemi di controllo interno, revisione interna.

- **Il Consiglio di Amministrazione**, nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni delle violazioni, svolge le seguenti attività:
 - approva il “Regolamento - Sistema di segnalazione dei comportamenti illegittimi (“whistleblowing”) e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi;
 - riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema di segnalazione redatta dal RPCT, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è direttamente informato dal RPCT delle segnalazioni e dei fatti oggetto di segnalazione, ove rilevanti.

9 Allegati

Allegato A) Modulo per la segnalazione di comportamenti illeciti (“Whistleblowing”)

Allegato B) Informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante (Whistleblower)

Allegato C) Informativa sul trattamento dei dati personali del segnalato