



REGOLAMENTO

Sistema di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*

Aggiornamento Dicembre 2023

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 - “ <i>Whistleblowing</i> ” (versione 30/11/2021)

Roma, 19/12/2023

Sommario

1	Introduzione	3
2	Obiettivi e ambito di applicazione.....	3
3	Glossario	4
4	Regolamento in materia di segnalazione di comportamenti illegittimi (“ <i>whistleblowing</i> ”).....	5
5	Antiriciclaggio e <i>whistleblowing</i>	6
6	Modalità operative per la gestione delle segnalazioni	7
6.1	Destinatari	7
6.2	Oggetto della segnalazione	7
6.3	Contenuto della segnalazione	8
6.4	Canali attivi per la segnalazione	9
A.	Canale di segnalazione interno	9
B.	Canale di segnalazione esterno	13
7	Tutela del whistleblower e del Segnalato.....	14
7.1	Tutela del Whistleblower	14
7.2	Tutela da ritorsioni.....	15
7.3	Tutela del Segnalato	15
8	Responsabilità del Whistleblower	16
9	Ruoli e responsabilità.....	16
9.1	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	16
10	Informazione e Formazione	17
11	Allegati.....	17

1 Introduzione

Gli interventi legislativi in materia di segnalazione di illeciti, comportamenti scorretti o violazioni delle disposizioni normative nazionali e/o dell'Unione 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 (nazionali e/o europee) nonché del governo societario;
- proteggere il segnalante da condotte ritorsive, subite in ragione della segnalazione.

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. n. 231/2001 s.m.i.;
- D.Lgs. n. 231/2007 s.m.i.;
- D.Lgs. n. 24/2023;
- L. n. 190/2012;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- Guida Operativa in materia *whistleblowing* dettata da Confindustria per gli enti privati;
- 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 6.1 "Destinatari" di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti nella conduzione aziendale, di atti o fatti (attuali, potenziali o minacciati) 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 anticiclaggio 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;
- il canale interno ed esterno messo a disposizione del *whistleblower* per la denuncia di presunte 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.

REV si impegna a mantenere costantemente aggiornato il presente Regolamento affinché sia pienamente rispondere alla normativa di volta in volta vigente.

3 Glossario

PAROLE CHIAVE	DEFINIZIONE
Modello 231	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 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.
Violazione	Illeciti commessi in violazione delle norme del diritto dell’Unione relativamente a specifici settori (i.e. 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); illeciti civili, penali, amministrativi e contabili differenti da quelli individuati come violazioni del diritto dell’Unione; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; violazione dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.lgs. n. 231/2001; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono interessi finanziari dell’Unione); atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese le violazioni delle norme europee in materia di concorrenza, aiuti di Stato, di imposte sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che inficia l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni europee nei settori specifici di cui sopra.
Segnalazione/i	Comunicazione scritta o orale effettuata da un <i>whistleblower</i> tramite i canali elencati al paragrafo 6.4 “Canali attivi per la segnalazione” del presente Regolamento.
Whistleblower	Soggetto, appartenente ad una delle categorie riportate al paragrafo 6.1 “Destinatari” 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.

4 Regolamento in materia di segnalazione di comportamenti illegittimi (“whistleblowing”)

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 europea, fra cui compaiono anche quelle relative ai servizi finanziari e al riciclaggio e finanziamento del terrorismo. Obiettivo primario della stessa è il rafforzamento della protezione delle persone che segnalano comportamenti scorretti idonei a ledere l’interesse pubblico e l’integrità dell’ente privato.

Con il recepimento nell’ordinamento italiano della summenzionata Direttiva, avvenuto con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (di seguito per brevità, “Decreto”), la disciplina in materia di segnalazioni *whistleblowing*, già riconosciuta a partire dal 2012, ha subito profonde revisioni e ampliamenti. Il Decreto ad oggi vigente fornisce una disciplina unitaria ed organica, applicabile tanto agli enti dotati di connotazione pubblica quanto agli enti di diritto privato.

Al fine di garantire una tutela quanto più adeguata al segnalante, tale Decreto prevede la possibilità di adottare differenti canali di segnalazione:

- I. canale di segnalazione interno, idoneo a salvaguardare la riservatezza dell’identità del *whistleblower*;
- II. canali di segnalazione esterna, in casi tassativamente previsti, tramite il ricorso a (i) segnalazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione (anche detta “ANAC”) e (ii) mediante divulgazione pubblica, tramite la stampa o altri mezzi di diffusione.

REV in piena concordanza con il dettato normativo si è dotata di canali conformi alla normativa vigente, descritti all’interno del successivo paragrafo 6.4.

Inoltre, il presente regolamento, conformemente alle previsioni del Decreto e delle Linee Guida emanate dall’ANAC, prevede l’implementazione dei seguenti principi:

- 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”.

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante 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.

5 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. n. 231/2007 e D.Lgs. n. 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 del personale 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.

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".

6 Modalità operative per la gestione delle segnalazioni

6.1 Destinatari

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

- componenti degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza della Società (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea);
- il personale (dirigente, distaccati);
- collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni, etc.);
- partner contrattuali (fornitori anche in *outsourcing*);
- qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di consulenti, professionisti esterni e fornitori;
- gli azionisti;
- gli ex dipendenti (vd. *infra*);
- i facilitatori ovvero coloro che forniscono assistenza al segnalante nel maturare la scelta di voler segnalare, in maniera tale da incidere sul processo decisionale del soggetto che effettuerà la segnalazione²;
- 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.

In conformità con l'Art. 3 comma 4 del Decreto, la segnalazione può avvenire:

- i. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e le informazioni sugli illeciti e/o violazioni siano state apprese durante il processo di selezione o in fase precontrattuale;
- ii. durante un eventuale periodo di prova;
- iii. dopo lo scioglimento del rapporto qualora le informazioni sugli illeciti e/o violazioni siano state acquisite durante il rapporto stesso.

6.2 Oggetto della segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni delle normative riportate in premessa, commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società e del suo personale, 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:

² Il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza o sostegno al segnalante e che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali".

- 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.).

Diversamente, non saranno prese in considerazione segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni e/o richieste collegate a meri interessi di natura personale del segnalante che riguardino i rapporti individuali di lavoro (*i.e.* conflitti interpersonali, discriminazioni tra colleghi); in suddetti casi, ove dagli estremi della segnalazione emergesse un profilo di rilevanza disciplinare, il RPCT provvede a trasmettere tutta la documentazione al Collegio Sindacale e al Direttore Generale. 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.

Parimenti, non saranno prese in considerazione le informazioni già di dominio pubblico e/o acquisite sulla base di fonti non attendibili (c.d. voci di corridoio).

Qualora il fatto oggetto di segnalazione inerisca ad una mera irregolarità di leggi nazionali di natura civile/penale/amministrativa e non integri gli estremi di un illecito vero e proprio, allora le informazioni trasmesse con la segnalazione possono rappresentare elementi sintomatici tali da giustificare l’avvio di opportune indagini interne ad opera del RPCT, del Comitato, e dell’OdV a seconda dell’oggetto della segnalazione, in quanto elementi in grado di far luce su una potenziale violazione di cui al Decreto di cui trattasi.

6.3 Contenuto della segnalazione

È necessario che il *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, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta all’interno della Società, salvo il caso in cui intenda rimanere anonimo (vd. *infra*);
- 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;
- la descrizione del fatto per come conosciuto o appreso;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- le generalità del soggetto segnalato; ove non conosciute, altri elementi idonei ad identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato;
- l’indicazione di eventuali documenti e/o informazioni ulteriori 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, etc.

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 6.4. In tale caso, al *whistleblower* non è estesa la tutela - prevista per il segnalante non anonimo - contro condotte ritorsive, abusive e/o maltrattamenti subiti in ragione della segnalazione.

Altresì, qualora il segnalante, in un momento successivo, decidesse di disvelare la propria identità o sia identificato, la tutela contro gli atti ritorsivi di cui al Decreto potrà ritenersi estesa e il segnalante potrà beneficiare delle relative garanzie.

REV garantisce la riservatezza sia dell’identità del segnalante che del Segnalato e del contenuto della segnalazione, attraverso l’utilizzo di protocolli sicuri, secondo quanto previsto nel paragrafo 6.4 del presente documento.

6.4 Canali attivi per la segnalazione

A. Canale di segnalazione interno

In conformità con quanto previsto dalla disciplina del Decreto, REV ha deciso di istituire due canali di segnalazione interna. Più nel dettaglio i destinatari sopra descritti potranno effettuare la segnalazione in via scritta o orale mediante:

1. piattaforma informatica accessibile al seguente link del sito istituzionale della Società;
2. incontro diretto con il gestore della segnalazione.

Con riferimento all’utilizzo della piattaforma informatica, si precisa che la stessa è direttamente accessibile dal sito web/o dall’intranet della Società ed è in grado di garantire appieno la tutela dell’identità della persona del segnalante e la riservatezza dei suoi dati personali. Inoltre, il segnalante avrà modo di accedere alla stessa e monitorare lo stato della propria segnalazione mediante un codice univoco identificativo, fornito in fase di prima trasmissione della segnalazione. In virtù di quanto appena detto, qualora il soggetto preferisca non rivelare la sua identità, la piattaforma consente di trasmettere le segnalazioni anche in forma anonima, fornendo la possibilità al segnalante di identificarsi in un momento successivo.

La piattaforma consente altresì di effettuare le segnalazioni oralmente, attraverso l’utilizzo di una casella vocale in grado di rendere irricognoscibile la voce del segnalante attraverso un meccanismo di morphing. I dati che vengono richiesti al segnalante per effettuare la segnalazione orale sono i medesimi richiesti per effettuare le segnalazioni scritte con l’ausilio della medesima piattaforma.

Qualora il segnalante preferisse riferire ai fatti conosciuti ed effettuare, quindi, la segnalazione per il tramite di un incontro diretto con il gestore della segnalazione, sarà dovere di quest'ultimo organizzare entro 15 giorni dalla trasmissione della richiesta l'audizione con il segnalante.

Con riferimento alle modalità di esecuzione dell'incontro diretto, il luogo dell'audizione deve essere adatto a garantire l'identità del segnalante. È altamente consigliabile procedere alla registrazione dell'incontro, previo consenso espresso del segnalante, al fine di supportare l'analisi della segnalazione anche in un momento successivo. Oltre alla registrazione dell'audizione, è opportuno provvedere con la redazione di un verbale sottoscritto sia dal gestore della segnalazione che dal segnalante ai fini della validazione del contenuto e dell'autorizzazione al successivo utilizzo. Nei casi in cui non sia possibile effettuare la registrazione dell'incontro la redazione del verbale è obbligatoria ai fini della procedibilità della segnalazione. Una copia del verbale deve essere sempre consegnata al segnalante. Ai fini della manutenzione e aggiornamento del registro delle segnalazioni è necessario che il Gestore proceda, il giorno stesso dell'audizione all'apertura della segnalazione sulla piattaforma informatica sulla quale dovrà caricare altresì i verbali predisposti nonché la documentazione raccolta.

I. Verifica preliminare della segnalazione

Ai sensi di quanto previsto dall'Art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida emanate dall'ANAC in data 21 luglio 2023 il gestore delle segnalazioni whistleblowing, nel contesto delle Società a partecipazione pubblica può essere individuato esclusivamente nel RPCT.

In aggiunta a quanto sopra, in ragione dell'estensione del perimetro oggettivo di segnalazione, la Società ha ritenuto opportuno istituire altresì un "Comitato" in grado di garantire l'efficacia del processo e la diligenza nello svolgimento delle analisi delle segnalazioni che potrebbero pervenire alla Società in relazione alle più disparate ipotesi di comportamenti illeciti o irregolari tenuti da dipendenti, collaboratori, vertici aziendali, nello svolgimento delle attività operative tipiche.

Il Comitato è composto dal RPCT e dal Responsabile della Funzione "Internal Audit" che attualmente è anche componente dell'Organismo di Vigilanza, ed ha come unico scopo la trattazione delle segnalazioni pervenute. Alla luce di ciò il Comitato si riunisce unicamente nel caso in cui alla Società pervengono delle segnalazioni che potenzialmente rientrano nel perimetro del presente Regolamento. Ogni incontro deve essere debitamente tracciato attraverso la predisposizione di un verbale sottoscritto da tutti i membri dell'Organo, avendo cura di garantire nel contenuto degli stessi, la riservatezza dei dati del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Il Comitato non ha alcun potere decisionale relativamente al processo di gestione della segnalazione salvo il caso in cui la stessa sia valutata, in fase istruttoria, manifestamente inammissibile o irricevibile. In merito si precisa che in caso di discordanza di pareri dei due componenti del Comitato prevarrà il parere del RPCT in quanto gestore della segnalazione ex Art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023.

Il RPCT, entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione, rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento tramite la piattaforma informatica. Tale avviso non ha alcun valore rispetto alla valutazione dei contenuti della segnalazione, in quanto consiste in una mera informativa di presa visione della stessa.

In tale fase, il Comitato prende in carico la segnalazione ricevuta di cui dovrà valutare in primis l'ammissibilità e la ricevibilità, e, base all'oggetto e alla materia della segnalazione, designare il membro più indicato per lo svolgimento dell'istruttoria.

In caso di segnalazione attraverso la piattaforma informatica, il RPCT riceve notifica immediata al recapito indicato in fase di registrazione al sistema, ai fini di garantire la tempestiva presa in carico della stessa.

Il Comitato effettua una prima analisi della segnalazione attraverso la verifica sulla legittimazione del segnalante ovvero se lo stesso rientra tra i soggetti indicati nel presente Regolamento e valuta se la segnalazione è completa di tutti gli elementi necessari a svolgere l'istruttoria e se la stessa sottenda l'interesse pubblico e dell'integrità dell'ente.

Più precisamente, la segnalazione deve essere ritenuta inammissibile in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali di cui al par. 6.1, 6.2, 6.3;

- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione alla struttura a supporto e successivamente al gestore della segnalazione.

Nei casi di cui sopra, ovvero quando la segnalazione risulti già dalla prima analisi palesemente infondata, in quanto riferita a fatti o circostanze note, e/o oggetto di attività istruttorie già concluse, il Comitato può astenersi dal trattarle e procedere all'immediata archiviazione previa trasmissione dell'avviso di ricevimento.

Il Comitato dovrà tempestivamente coinvolgere l'Organismo di Vigilanza nominato dall'Organo amministrativo ai sensi dell'Art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. In merito occorre specificare che l'Organismo di Vigilanza è di norma già destinatario dei flussi informativi ordinari e a evento interni all'ente, ivi compresi quelli relativi a eventuali criticità nell'attuazione del modello organizzativo e a sue violazioni rispetto alle quali già svolge attività di verifica. Sarà compito dell'Internal Audit, in qualità di membro del Comitato e di membro dell'OdV, alimentare i flussi tra i due Organi.

Infine, il Comitato valuta sulla base dell'oggetto fatto segnalato, la necessità di delegare o di farsi supportare da una struttura o un organo aziendale per lo svolgimento dell'istruttoria. Se dal contenuto della segnalazione emerge che l'analisi è di competenza dell'OdV, il Comitato coinvolgerà per tutte le successive fasi anche gli altri componenti di tale Organo.

In conformità con l'Art. 4 comma 6 del Decreto, qualora la segnalazione venga indirizzata ad un soggetto differente dal RPCT, la stessa deve essere trasmessa entro sette giorni dalla ricezione, senza trattenerne copia, al soggetto competente, con contestuale comunicazione al segnalante. È preferibile effettuare tale operazione attraverso la piattaforma informatica.

II. Esame e valutazione delle segnalazioni

Superata positivamente la verifica preliminare, il suddetto Comitato effettua le seguenti attività:

- 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 futuro;
- sottopone un'informativa al Consiglio di Amministrazione;
- sottopone, se necessario, al Collegio Sindacale.

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 Unità Organizzative 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 Unità Organizzative 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".

L'istruttoria dovrà concludersi entro un termine massimo di 90 giorni dalla presa in carico della segnalazione, salvo casi di maggiore complessità per i quali bisognerà fornire adeguata motivazione all'Organo Amministrativo, e agli Organi di controllo, nonché trasmettere una comunicazione al segnalante.

III. Provvedimenti decisionali collegati alla segnalazione

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle Unità Organizzative 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.

IV. Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni

Attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica si garantisce la manutenzione e il costante aggiornamento del registro delle segnalazioni nonché la ricostruzione delle diverse fasi del processo, al fine di assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione³, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle Unità Organizzative 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 Unità Organizzative 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 possibilmente tramite la piattaforma informatica, 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.

V. La reportistica

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

Il RPCT di concerto con la Funzione "Internal Audit", in qualità di membro del Comitato e dell'OdV ove coinvolto nella gestione della segnalazione, 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.

³ Ad ogni segnalazione pervenuta tramite i canali indicati è attribuito un numero di protocollo, ai fini dell'inserimento della stessa nell'apposito registro.

Tale reportistica viene trasmessa al Direttore Generale al Consiglio di Amministrazione, all'OdV 231, ed al Collegio Sindacale.

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

B. Canale di segnalazione esterno

b.1 Segnalazione esterna presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione

La scelta di azionare il canale di segnalazione esterno, che sia per il tramite di un ricorso all'ANAC o mediante una divulgazione pubblica, deve ritenersi un'azione di carattere suppletivo e non prioritario. Ciò in quanto il segnalante deve utilizzare primariamente i canali di segnalazione interni messi a disposizione da REV.

In coerenza con le previsioni dell'Art. 6 del Decreto, il presente Regolamento disciplina le condizioni al ricorrere delle quali è possibile effettuare una segnalazione esterna direttamente all'ANAC:

- ove alla segnalazione interna non sia stato dato seguito entro i termini perentori suindicati;
- ove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per l'interesse pubblico (i.e. occultamento e/o distruzione delle prove);
- ove il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, qualora effettuasse una segnalazione interna, la stessa possa determinare il rischio di ritorsione.

La segnalazione all'ANAC può essere effettuata i) tramite piattaforma informatica reperibile sul sito istituzionale dell'Autorità; ii) oralmente mediante servizio telefonico con un operatore dell'Ufficio ANAC competente; iii) tramite incontro diretto. Per maggiori informazioni sul processo di gestione delle segnalazioni presso ANAC, si rinvia al Regolamento apposito, direttamente reperibile sul sito istituzionale dell'Autorità (cfr. <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>).

b.2 Divulgazione pubblica

Il secondo canale di segnalazione di tipo esterno previsto è quello che permette al segnalante di divulgare la segnalazione non solo attraverso la stampa, ma anche mediante altri mezzi di diffusione quali social network e nuovi canali di comunicazione (es. Facebook, Twitter, etc).

Considerata la forte potenza mediatica di tali strumenti, la divulgazione pubblica è realizzabile esclusivamente all'avverarsi di stringenti condizioni di seguito riportate:

- il segnalante non ha avuto riscontro dopo aver previamente utilizzato il canale interno e/o esterno o ha ricevuto un riscontro successivamente allo scadere dei termini perentori suindicati;
- il segnalante ritiene che sussistano motivi fondati di pericolo imminente e palese per il pubblico interesse (i.e. situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche relativo all'incolumità di più persone);
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa non aver efficace seguito ovvero comportare un rischio di ritorsione (i.e. pericolo di distruzione delle prove fornite o di collusione tra l'autorità preposta alla ricezione e l'autore della violazione segnalata).

La segnalazione mediante divulgazione pubblica deve riguardare ipotesi di violazioni talmente gravi che solo se tempestivamente svelate è possibile impedirne gli effetti.

7 Tutela del whistleblower e del Segnalato

7.1 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 con l'ausilio della piattaforma informatica o in caso di indisponibilità della stessa presso archivio informatico protetto da chiavi di accesso.

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/segналante, 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.

Si fa presente che anche nei confronti dei soggetti assimilati al segnalante (*i.e.* facilitatore, colleghi di lavoro) è garantita la medesima tutela.

7.2 Tutela da ritorsioni

REV vieta ogni atto e/o provvedimento, direttamente o indirettamente, volto a sanzionare il segnalante nonché i soggetti ad esso equiparati per il fatto stesso della segnalazione. Pertanto, tutti gli atti di ritorsione adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Tale tutela si estende anche laddove, a valle del processo di analisi della segnalazione, a questa non sia dato seguito con la trasmissione di tutti gli atti raccolti all’Autorità Giudiziaria competente, l’avvio di procedimenti disciplinari e/o l’adozione di misure correttive.

In ogni caso, eguale tutela non sarà garantita nei confronti del Whistleblower che effettui la segnalazione con dolo o colpa grave, e cioè quando sia effettuata al solo scopo di ledere il segnalato, pur sapendo che i fatti, oggetto di segnalazione, sono falsi, non veritieri e/o mendaci.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra i possibili comportamenti ritorsivi che sono considerati nulle ex se rientrano: il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado, la riduzione dello stipendio o la modifica dell’orario di lavoro, l’intimidazione, la discriminazione, le molestie o l’ostracismo, l’adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, i danni reputazionali.

La ricezione e la gestione delle segnalazioni di atti ritorsivi da parte dei soggetti tutelati dal Decreto spettano all’ANAC. Le modalità per presentare segnalazione all’ANAC sono le medesime di quelle idonee per effettuare una segnalazione sul canale esterno attivo presso l’Autorità.

Il segnalante deve dimostrare di aver effettuato la segnalazione in conformità a quanto espressamente previsto dal Decreto e fornire elementi utili al fine di rappresentare che la ritorsione subita sia conseguenza della segnalazione. Al soggetto segnalato spetta l’onere di dimostrare, fornendo ogni prova utile, che il comportamento ritorsivo non è connesso alla segnalazione.

L’ANAC deve accertare che l’atto e/o il provvedimento ritorsivo che il Whistleblower ritiene di aver subito sia conseguenza della segnalazione, denuncia o divulgazione.

Il Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC disciplina le modalità di acquisizione delle segnalazioni, cui pertanto si rinvia per un maggior grado di dettaglio.

Altresì, REV garantisce un monitoraggio della situazione lavorativa del segnalante al fine di garantire che provvedimenti ritorsivi non siano attuati anche a distanza di tempo dalla segnalazione.

7.3 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 6.1 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 dal 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.

8 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.

9 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.

9.1 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 Unità Organizzative 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, etc.).
- **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 "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 gestione delle segnalazioni *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.

10 Informazione e Formazione

Le informazioni sul Presente Regolamento sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui al presente Regolamento, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società.

11 Allegati

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

Allegato B) Informativa sul trattamento dei dati personali del segnalato.