

	<b>Policy di Whistleblowing</b>	
	<b>Data: 6 dicembre 2023</b>	<b>Pag. 1 a 14</b>

# ***POLICY DI WHISTLEBLOWING***

<b>Vers.</b>	<b>Data</b>	<b>Modifiche apportate</b>
1	06.12.2023	

<b>Oppeano, 6 dicembre 2023</b>
<b>Gli Amministratori Valery Gissler Daniele Chiavegato Agostino Zocco</b>

## Sommario

<b>1. IL QUADRO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. SCOPO DELLA POLICY .....</b>	<b>5</b>
<b>4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....</b>	<b>11</b>
<b>8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE .....</b>	<b>12</b>
<b>9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....</b>	<b>13</b>
<b>10. REGIME SANZIONATORIO.....</b>	<b>13</b>
<b>11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTEPOLICY.....</b>	<b>14</b>
<b>12. MODELLO DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## 1. IL QUADRO NORMATIVO

RGBI Group Buying Italy S.r.l. (di seguito “RGBI” o “Società”) ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un’opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato e mantiene aggiornato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001(di seguito “Modello 231”) e il Codice Etico.

In questo ambito, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, RGBI promuove ed incentiva l’effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite).

Con la presente policy la società intende dettare le regole per la gestione ed il trattamento di tali segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l’analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche, con le relative misure poste a tutela dei segnalanti.

In ogni caso, fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalla presente procedura le generiche anomalie operative che dovessero essere individuate dalle strutture aziendali nell’ambito dei controlli interni previsti e segnalate ai diversi responsabili di funzione.

La policy whistleblowing è stata redatta tenuto conto delle seguenti disposizioni e provvedimenti normativi:

- a) D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito “Decreto 231”);
- b) L. n. 179/2017;
- c) Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” (di seguito “Direttiva whistleblowing” o “DWB”) e relative precisazioni della Commissione Europea;
- d) “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- e) D. Lgs. n. 24/2023;
- f) Linee Guida ANAC del 1 giugno 2023 recante “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”, così come aggiornate alla data del 12 luglio 2023.

## 2. WHISTLEBLOWING, SEGNALANTI E PERSONE COINVOLTE

Con la generica espressione *whistleblower* si fa riferimento a colui che segnala violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di irregolarità nella singola gestione societaria e partecipa attivamente ad un processo di prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società.

La normativa in materia di whistleblowing disciplina 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.

La presente procedura, e le relative protezioni, non si applicano nel caso di inoltro di lamentele, doglianze, osservazioni o segnalazioni relative ai rapporti di lavoro tra colleghi o gerarchici di rilevanza strettamente personale o che esulino dall'ambito delle violazioni del Modello 231.

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti di lavoro con la Società.

### **Soggetti segnalanti**

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni le cui informazioni sono state acquisite nell'Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società, tra cui:

- i lavoratori subordinati di RGBI;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso RGBI;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la società;
- lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di RGBI;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di RGBI.

Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", ai colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato, nonché agli enti di proprietà del segnalante o presso i quali lavorano le suddette persone e agli enti (con particolare riferimento ai rapporti di "partnership") che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

La segnalazione può essere presentata anche quando le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, o successivamente allo scioglimento del rapporto (a condizione che il segnalante ne abbia preso conoscenza nel corso del

rapporto stesso).

### **Persone coinvolte**

Con il termine persone coinvolte si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita, o come soggetto comunque implicato nella violazione segnalata.

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con RGBI.

## **3. SCOPO DELLA POLICY**

Con la presente policy la Società:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dei soggetti incaricati di gestire le segnalazioni interne;
- chiarisce il flusso informativo del gestore esterno delle segnalazioni (già DPO) con l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") per le attività di vigilanza sul Modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini del D.Lgs.231/2001;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, nonché le condizioni di ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso step procedurali definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte;
- indica l'iter di segnalazione ad ANAC di eventuali misure ritorsive.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce, nei modi e termini di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

Le segnalazioni, tuttavia, possono sempre essere effettuate anche in forma anonima e le protezioni si applicano se la persona segnalante viene successivamente identificata e subisce ritorsioni.

## **4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

### **4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché i soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tale scopo, è necessario che nella segnalazione risultino chiari almeno gli elementi di seguito indicati:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

#### 4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea, con particolare riferimento alla sicurezza degli alimenti;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo.

La segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni rivolta ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga che ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, o i fondati sospetti come interpretati al tavolo di ANAC.

Non saranno ritenute rilevanti le segnalazioni generiche, le mere “voci” o i “sentito dire” né le lamentele e le rivendicazioni personali.

Quanto ai fatti denunciati, è necessario che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, abbia fondato motivo di ritenere che gli stessi siano veri e ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nelle accezioni sopra indicate,

pena la perdita delle protezioni a tutela del whistleblower e la possibilità di subire un procedimento disciplinare in caso di dolo o colpa grave nella segnalazione.

La segnalazione, inoltre, può altresì riguardare “irregolarità” qualora le stesse possano costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) di cui all’art.2 comma 1 lett. b) D.Lgs.24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

## **5. MODALITA’ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

### *CANALI DI SEGNALAZIONE E LORO ATTIVAZIONE*

Le segnalazioni possono essere presentate tramite i seguenti canali:

- Canale interno (nell’ambito del contesto lavorativo);
- Canale esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- Denuncia alle Autorità Competenti;

secondo l’ordine ed alle condizioni sotto indicati.

### ***CANALE INTERNO***

La segnalazione tramite canale interno costituisce la modalità prioritaria.

La segnalazione interna può essere presentata con la seguente modalità, a scelta del segnalante:

- a) in modalità telematica, utilizzando la piattaforma disponibile all’indirizzo <https://rewe-group.hintbox.de/>. Si precisa che il destinatario della segnalazione è il DPO, specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art.28 GDPR;
- b) in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale” indirizzata al DPO presso la sede legale della società (Rewe Group Buying Italy srl, Via Dolomiti s.n.c., 37050 Oppeano, Verona, Italia);
- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal DPO ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

### ***CANALE ESTERNO***

Una volta ricevuta la segnalazione il DPO, previo confronto con l'OIV, informa il segnalante della possibilità e delle modalità di utilizzo del canale esterno in occasione del riscontro alla segnalazione.

In generale, può essere effettuata una segnalazione esterna in forma scritta sulla piattaforma di ANAC raggiungibile all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o tramite i canali di forma orale apprestati da ANAC stessa se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non è stata trattata;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna potrebbe verosimilmente determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ritiene di avere subito una misura ritorsiva. Laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a diversi da ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

### ***DIVULGAZIONE PUBBLICA***

Divulgare pubblicamente vuol dire 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, compresi i social media.

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica, beneficiando delle tutele previste dal decreto, quando:

- 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.

### ***DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIURISDIZIONALE***

L'utilizzo del canale interno o esterno per la segnalazione non pregiudica la possibilità di rivolgersi alle Autorità Competenti.

## **6. SVILUPPO DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate in prima battuta al DPO e successivamente ad esso in collaborazione con un comitato appositamente costituito (Comitato Whistleblowing – CWB) composto dai tre amministratori della Società, destinatari di specifica formazione in materia sia di privacy che di whistleblowing, nonché dotati dei necessari requisiti di indipendenza ed imparzialità. Il CWB conosce dell'identità del segnalante soltanto se ciò è necessario ai fini della corretta gestione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare uno degli amministratori, Il Comitato sarà composto esclusivamente dagli altri.

Il DPO ed il CWB provvedono a trattare la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Ricevuta la segnalazione, il DPO:

- acquisisce la segnalazione e ne effettua una iniziale valutazione sommaria;
- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni;
- effettua verifiche preliminari dei fatti menzionati nelle segnalazioni, comprensive dell'eventuale audizione del segnalante, se richiesto;
- nel corso dell'istruttoria mantiene le interlocuzioni con il segnalante (al quale può chiedere integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta o le persone coinvolte possono essere sentite d'ufficio (o su loro richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- anonimizza i dati che direttamente o indirettamente possono rivelare l'identità del segnalante e si confronta con il CWB sugli esiti delle verifiche preliminari.

In base agli esiti delle verifiche preliminari, il DPO ed il CWB, confrontandosi

laddove necessario con l'ODV:

- potranno archiviare la segnalazione, qualora ritengano che la natura e il contenuto della stessa siano irrilevanti ai sensi della normativa di riferimento, nonché priva di elementi di rischio per la Società e i suoi stakeholder, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potranno dare seguito alla segnalazione affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato, eventualmente rivolgendosi anche alle Autorità Competenti, informando dell'esito il soggetto segnalante;
- potranno decidere di intraprendere un procedimento disciplinare a carico del segnalante se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave.

Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si conclude, fornendo riscontro, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Se la segnalazione riguarda **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione** ivi previsti il DPO, acquisita la segnalazione, informa immediatamente l'ODV per le attività di competenza così come disciplinate dal Modello organizzativo.

Il DPO fornisce, altresì, flussi informativi periodici all'ODV, che potrà richiedere, nell'ambito della propria autonoma attività di vigilanza, ogni approfondimento sulle attività di sviluppo delle segnalazioni operate dal DPO stesso. Il coinvolgimento dell'ODV è obbligatorio per garantire tutte le opportune modifiche al Modello 231 e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzarne i presidi interessati.

Il DPO rende conto nella Relazione annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute, del loro stato di avanzamento e dell'esito degli approfondimenti svolti.

Il DPO, inoltre, mantiene e aggiorna il c.d. "Registro delle Segnalazioni" nel quale vengono annotati: l'identificativo della segnalazione; la data e l'ora della ricezione della segnalazione; l'esito dell'analisi preliminare; l'esito di valutazione della fondatezza; le conclusioni, con particolare riferimento alle eventuali comunicazioni alle Autorità Competenti;

Si precisa che:

- senza il consenso del segnalante, l'identità di questi non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. Nell'ambito di un possibile procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla

segnalazione e se la rivelazione non sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. In tali casi, pertanto, è il segnalante a dover decidere - previo invito scritto riportante le ragioni inviato dal DPO - se rivelare la propria identità o se rinunciare alla trattazione della segnalazione che può attivare il necessario diritto di difesa delle persone coinvolte;

- nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta nei modi e tempi previsto dall'art.329 c.p.p..

#### *TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI CUI ALLE SEGNALAZIONI*

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

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa in materia di privacy, conformemente all'informativa ex artt. 13 e 14.

## **7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

In ottemperanza alle disposizioni normative RGBI, garantisce:

- la riservatezza e l'identità del segnalante, nei modi sopra indicati;
- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, è previsto l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti che, in qualsiasi modo, pongano in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante;
- assicura la protezione dalle ritorsioni anche ai facilitatori; a coloro che nel medesimo contesto lavorativo sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che intrattengono un rapporto abituale e corrente con il segnalante; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti collegati allo stesso che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV.

In ogni caso, la richiesta di protezione dalle ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, va indirizzata esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato per legge il compito di accertare se le stesse siano conseguenti alla segnalazione, divulgazione o denuncia effettuata.

È invece di competenza del Giudice Ordinario (Tribunale del Lavoro) l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsioni e la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Fermo il fatto che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione, la stessa viene meno quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La presente policy, infatti, lascia impregiudicata la responsabilità penale, civilistica e disciplinare del 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 del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

## **8. FORME DI TUTELA DELLE PERSONE COINVOLTE**

RGBI, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

- garantisce la riservatezza e l'identità della persona coinvolta, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad

esempio, i casi in cui (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – il DPO abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari;

- tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

## 9. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento dovranno essere conservate e catalogate in apposito registro debitamente custodito dal DPO.

Le informazioni relative alle 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, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Si precisa che, stante la protezione prevista dal Decreto D.lgs.24/2023, devono essere registrate e conservate anche le segnalazioni anonime in modo da poterle successivamente rintracciare nel caso in cui il segnalante, successivamente identificato, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

## 10. REGIME SANZIONATORIO

RGBI, nell'ambito del "sistema disciplinare" previsto nel Modello 231, valuterà e adotterà, qualora sussistenti, adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di:

- coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" ai sensi del precedente punto 4.2;
- coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave con sentenza anche in primo grado;
- coloro che violano le misure a tutela del segnalante;

- coloro che pongono in essere condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

## **11. MODALITÀ DI MESSA A DISPOSIZIONE DELLA PRESENTE POLICY**

La presente Policy è messa a disposizione tramite apposita comunicazione ai dipendente/collaborati della Società, negli spazi interni della Società, oltreché pubblicata sul portale Intranet aziendale e sul sitoweb della Società.