

PROCEDURA “IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING”

	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	PRO033 – Rev. 0.0 Del 05.10.2026
		Autore: RSI Approvato da: Direzione Tipo Documento: Pubblico

Sommario

1. Normativa	3
2. Definizioni	4
3. Scopo	6
4. Campo di applicazione	6
4.1 I ruoli e compiti	6
4.2 Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare?	7
4.3 Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione?	9
4.4 Quando si può segnalare?	9
5. La segnalazione	9
5.1 Oggetto della segnalazione.....	9
5.2 Le tipologie di segnalazione	10
5.3 Gestione della segnalazione	10
6. Canali di segnalazione	14
6.1 Canale interno: forma scritta	14
6.2 Canale interno: forma orale.....	15
6.3 Canale interno: richiesta di incontro diretto.....	15
6.4 Altre modalità di segnalazione: canale esterno ANAC, divulgazione pubblica e denuncia	16
7. Principi generali e forme di tutela	16
7.1. Obbligo di riservatezza	17
7.2 Divieto di ritorsione	18
7.3 Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante.....	19
7.4. Misure a sostegno	20
8. Sistema disciplinare.....	20
9. Formazione ed Informazione.....	21

1. Normativa

Il Whistleblowing è un istituto pensato per tutelare i soggetti che segnalano illeciti, reati o irregolarità, verificate nel contesto lavorativo e che pregiudichino l'interesse e/o l'integrità dell'Organizzazione. Sono, quindi, ricomprese *“tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne derivino gli scopi o che ne minino il corretto agire”*. Le segnalazioni aventi altro oggetto e per le quali non viene richiesta la tutela di riservatezza accordata dalla normativa Whistleblowing saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Nel settore privato, il primo testo normativo si rinviene nella Legge 179/2017 che ha imposto alle società del settore privato provviste di modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 di dotarsi di appositi canali di segnalazione di condotte illecite. Col Decreto Legislativo 24/2023, l'Italia ha recepito la Direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione degli informatori (cd. Whistleblower/Segnalante).

La Società non ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001. È tenuta ad attivare il canale di segnalazione interna in quanto ha impiegato, nell'ultimo anno, una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (art. 2, comma 1, lett. q), n. 1, del D.lgs. 24/2023). Di conseguenza, ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. a), del D.lgs. 24/2023, le violazioni che possono essere segnalate sono esclusivamente quelle indicate al paragrafo 4.2 della presente procedura.

In aggiunta, nella redazione del presente atto si è tenuto conto:

- o Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.23;
- o Guida operativa per gli enti privati, emessa da Confindustria, ad ottobre 2023.
- o Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- o Parere su uno schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. direttiva whistleblowing) - 11 gennaio 2023
- o Parere del Garante privacy sullo “Schema di 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”, provv. 6 luglio 2023, n. 304

2. Definizioni

WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE	La persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio "contesto lavorativo".
ORGANIZZAZIONE	L'azienda che elabora ed adotta la procedura Whistleblowing
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, presentata tramite il canale di segnalazione interno.
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione la cui missione istituzionale consiste nell'azione di prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. Per avere maggiori dettagli vedasi www.anticorruzione.it/
FACILITATORE	Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità deve essere mantenuta riservata. Ad esempio, il collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio, oppure, un collega che rivesta la qualifica di sindacalista.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro come meglio specificati nel corso della procedura, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
PERSONA COINVOLTA/ SEGNALATO	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come a titolo esemplificativo e non esaustivo: 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; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sotto posizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
SEGNALAZIONE ANONIMA	La segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante

3. Scopo

L'Organizzazione, nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali, è impegnata nel contrasto a condotte illecite, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta

e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili.

In ottemperanza al D. Lgs 24/23, l'Organizzazione mette a disposizione un proprio canale di segnalazione, tramite la piattaforma di Libra srl segnalachi.it, al fine di agevolare le segnalazioni di condotte illecite all'interno del contesto lavorativo.

Lo scopo della presente procedura è definire in modo semplice e chiaro le modalità operative interne all'Organizzazione per presentare segnalazioni di eventuali violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'esercizio della propria attività lavorativa. Tale procedura mira a garantire un ambiente sereno per il Whistleblower/Segnalante che intenda procedere in tal senso, affinché possa sentirsi libero da timori, ritorsioni o discriminazioni.

4. Campo di applicazione

4.1 I ruoli e compiti

TE.M.A. S.p.A., con sede legale in Via Prato Pieve 48, 24060 Casazza (BG), P. IVA 01611900166, è l'organizzazione che garantisce l'applicazione degli adempimenti previsti dalla normativa Whistleblowing, fornendo adeguata informazione agli interessati e predisponendo la presente procedura ed il canale interno consultabile dal sito web aziendale.

L'Organizzazione ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale Gestore delle Segnalazioni un soggetto esterno, autonomo e specificamente formato (art. 4, comma 2, del Decreto), debitamente nominato responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR.

Il Gestore della Segnalazione si occupa della mera gestione segnalazioni, quindi, brevemente, svolge le seguenti attività:

- riceve le segnalazioni tramite piattaforma al seguente indirizzo: **<https://tema.segnalachi.it/it>**
- rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e nel caso di incontro diretto indica la data dell'incontro da svolgersi entro quindici giorni dalla richiesta;
- istruisce e accerta le segnalazioni, dichiarandola fondata o – diversamente – archiviandola;
- aggiorna e mantiene le interlocazioni col Segnalante/Whistleblower;
- fornisce un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;

- trasmette l'esito della segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi di funzioni aziendali interne o di professionisti esterni allo scopo incaricati, per l'eventuale svolgimento di attività istruttoria o di approfondimento. Tali funzioni aziendali interne-professionisti esterni, previamente formati, sono incaricate, ed autorizzati mediante apposita lettera di incarico e nomina che ne regola espressamente anche i doveri di riservatezza e confidenzialità e gli eventuali e connessi adempimenti privacy. Ad ogni modo, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o voglia qualificarsi come Segnalante), si ritiene opportuno che l'istruttoria sia svolta da altro soggetto nominato dall'Organo Amministrativo per ogni caso specifico.

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti allo svolgimento dell'attività gestoria.

Libra srl eroga la piattaforma segnalachi.it, senza avere visibilità rispetto ai dati personali ivi trattati. Detta società è stata debitamente nominata responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR, avendo prestato le garanzie adeguate rispetto al rischio inerente il trattamento di dati personali.

4.2 Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione e che consistono in:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che danno attuazione agli atti dell'Unione europea, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della

vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni delle norme in materia di imposta sulle società);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori sopra indicati;
- Fondati sospetti, corroborati da elementi concreti quali indici sintomatici, tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni sopra indicate.

Poiché la Società non ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, non rientrano nell'ambito della presente procedura, né beneficiano delle tutele del D.lgs. 24/2023, le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e, più in generale, agli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle categorie sopra elencate. Tali segnalazioni saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- A. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- B. le notizie palesemente prive di fondamento;
- C. le informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- D. le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferi scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- E. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- F. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Dette segnalazioni non riceveranno la tutela “Whistleblowing”, quindi, non seguiranno l’iter descritto nel prosieguo. I segnalanti potranno adire le competenti Aree interne all’Organizzazione oppure, le competenti Autorità.

Nel caso di ricezione di **segnalazioni anonime**, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, verranno prese in carico. Laddove, successivamente, dovesse essere identificato il segnalante di detta segnalazione, lo stesso godrebbe da quel momento di tutte le tutele previste dal D. Lgs. 24/23.

4.3 Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione?

La segnalazione può essere presentata dai seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi (con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 409 del codice di procedura civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Soci/Presidente/Consiglieri e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando le funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

4.4 Quando si può segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può presentare una segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati)

5. La segnalazione

5.1 Oggetto della segnalazione

Il Whistleblower/Segnalante dovrà fornire tutti gli elementi necessari per procedere alle verifiche ed accertamenti, al fine di valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, oltre che prive di manifesta portata strumentale, emulativa e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A titolo esemplificativo, la segnalazione potrà presentare i seguenti elementi:

- se si sceglie di indicare le proprie generalità: nome, cognome, dati di contatto
- posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Organizzazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.2 Le tipologie di segnalazione

Il Segnalante/Whistleblower deve utilizzare il canale interno (scritto od orale) esclusivamente quando vuole presentare una segnalazione pertinente alle violazioni precedentemente elencate, rilevanti per l'applicazione della disciplina del Whistleblowing, ex D. lgs. 24/2023, e per il riconoscimento delle tutele previste per il Segnalante.

5.3 Gestione della segnalazione

Il processo di gestione delle segnalazioni segue il seguente iter:

- I. ricezione e registrazione della Segnalazione;
- II. valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione;
- III. verifiche e indagini;
- IV. riscontro alla Segnalazione;
- V. conclusione del processo;
- VI. reporting ai Vertici Aziendali;
- VII. conservazione delle Segnalazioni.

i) ricezione e registrazione della Segnalazione;

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.

Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni e sia qualificabile come Segnalazione oggetto della presente Procedura, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele del Decreto, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione potrà essere considerata e trattata quale segnalazione ordinaria, in quanto tale estranea alla presente Procedura ed alla disciplina del Decreto e gestita dalle funzioni aziendali competenti.

All'atto della ricezione di una Segnalazione, indipendentemente dal canale utilizzato, il Gestore della Segnalazione provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

Provvederà dunque ad alimentare un c.d. Registro delle Segnalazioni (su supporto informatico riservato) contenente almeno i seguenti campi (che aggiornerà coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 5.3. "Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione" (a) non rilevante; b) non trattabile; c) rilevante e trattabile);
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

Il Gestore delle Segnalazioni archiverà inoltre il Registro delle Segnalazioni su base annuale e lo conserverà per un periodo massimo di 5 anni.

ii) Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore delle Segnalazioni provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta.

Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore delle Segnalazioni potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto alla Persona Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore delle Segnalazioni provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

- a) Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti. Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all'attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti;
- b) Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell'eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- c) Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al paragrafo successivo.

iii) Verifica e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l'avvio delle verifiche e indagini interne, al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione alla Persona Segnalante, nonché di coinvolgerla in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o sua richiesta viene sentito) nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate e/o di consulenti esterni (fornendo le dovute

garanzia di riservatezza e tutele). Tali figure, redigeranno un Report relativo alle attività svolte, che verrà inviato al Gestore delle Segnalazioni.

In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell'art. 10 del d.lgs. 276/2003.

Degli esiti della fase istruttoria sarà data informativa scritta all'Organo Amministrativo.

iv) **Riscontro alla Segnalazione**

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare riscontro al Segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

v) **Conclusione del processo**

All'esito della fase di analisi, il Gestore delle Segnalazioni redige un rapporto scritto (esclusivamente per le segnalazioni rilevanti e trattabili), comunque nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui dovranno risultare:

- a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;

d) l'esito e la conclusione dell'analisi e le eventuali azioni da intraprendere.

In esito all'attività di verifica ed indagine, il Gestore delle Segnalazioni:

(i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;

(ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;

(iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto sub (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto sub (ii).

vi) Reporting ai Vertici Aziendali;

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare, attraverso una reportistica specifica, che sarà oggetto di informativa su base periodica, l'Organo Amministrativo, circa l'esito delle indagini e valutazioni rispetto alle Segnalazioni.

vii) Conservazione delle Segnalazioni.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

6. Canali di segnalazione

TE.M.A. S.p.A. ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione (che consentono Segnalazioni in forma scritta od orale):

6.1 Canale interno: forma scritta

La Società ha adottato una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata segnalachi.it (di seguito "Piattaforma"), fornita da un fornitore di servizi specializzato. La Piattaforma è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR, svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone coinvolte nella gestione della Segnalazione, autorizzate dalla Società al trattamento dei dati personali, abbiano accesso alle informazioni rilevanti;
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla Piattaforma può avvenire direttamente tramite il seguente URL:
<https://tema.segnalachi.it/it>

Al momento della compilazione del form di raccolta la segnalazione avverrà in modalità anonima.

In fase di invio della Segnalazione, la Piattaforma fornisce a video al Segnalante un codice che gli consentano di richiamare successivamente la Segnalazione presentata, verificarne lo stato, ottenere informazioni sull'esito e comunicare con il Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni accede alla Piattaforma per consultare tutte le Segnalazioni ricevute e svolgere le attività di verifica.

6.2 Canale interno: forma orale

La Segnalazione può essere effettuata tramite apposito invio di allegati audio, integrato nella Piattaforma. La Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione, oppure mediante trascrizione integrale a cura del Gestore delle Segnalazioni; in tale ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

6.3 Canale interno: richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata per il tramite di uno dei Canali Interni istituiti. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole.

In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

6.4 Altre modalità di segnalazione: canale esterno ANAC, divulgazione pubblica e denuncia

Canale esterno (ANAC). Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 6 del Decreto: il canale interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa; il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione; ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Le segnalazioni esterne sono trasmesse tramite la piattaforma <https://whistleblowing.anticorruzione.it> oppure in forma orale, secondo le modalità indicate da ANAC.

Divulgazione pubblica. Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele del Decreto se ricorre una delle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto: ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente una segnalazione esterna, senza ricevere riscontro nei termini previsti; ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; 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.

Denuncia. Resta ferma, per il soggetto segnalante, la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per presentare una formale denuncia, ex art. 333 c.p.p., riguardante una notizia di reato penalmente rilevante. In tal caso, la segnalazione sarà trattata dall'Autorità giudiziaria competente in conformità con il diritto penale e processuale penale. Anche in tal caso, il soggetto segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione riconosciute dal D. lgs. 24/2023 per le potenziali ritorsioni subite.

7. Principi generali e forme di tutela

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere solo raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la garanzia di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti dell'azienda o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

TE.M.A. S.p.A. a tal fine tutela il Segnalante garantendo la riservatezza sulla sua identità e prevedendo espressamente il divieto di atti di ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, valorizzando la buona fede del Segnalante stesso, solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere;
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto.

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti “facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest'ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Eventuali comportamenti in violazione delle tutele previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall'art. 21 del Decreto.

7.1. Obbligo di riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione trasmessa.

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

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l'espresso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura.

Inoltre, l'identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L'identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

7.2 Divieto di ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele ex Decreto.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in conseguenza della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni, in presenza di tutti i requisiti della relativa

nozione sopra riferita:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta promozione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; • l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, il Whistleblower/Segnalante potrà segnalarlo esclusivamente all'ANAC a cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

7.3 Limitazione di responsabilità della Persona Segnalante

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di

segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora, (i) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e (ii) la segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità). In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione o alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.4. Misure a sostegno

È istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.

Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8. Sistema disciplinare

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari così come previste dal Codice Disciplinare della Società e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile, a coloro i quali:

- commettano ritorsioni nei confronti del Segnalante, ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni, violino gli obblighi di riservatezza come sopra descritti;
- non abbiano effettuato l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

9. Formazione ed Informazione

Il Gestore della segnalazione garantisce di adempiere agli obblighi formativi, previsti dalla normativa, condizione necessaria per lo svolgimento di detto incarico.

L'Organizzazione adempie altresì all'obbligo informativo nei confronti del potenziale Segnalante/Whistleblower mediante:

- esposizione di un breve prospetto informativo, con espresso rinvio alla procedura whistleblowing; affisso presso le bacheche aziendali e reso disponibile sulla cartella pubblica (in uso ai dipendenti) nella sezione dedicata;
- pubblicazione del presente atto sul sito web aziendale.

INFORMATIVA PRIVACY WHISTLEBLOWING

A. CATEGORIE DI DATI: Oggetto del trattamento possono essere dati personali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: dati identificativi, anagrafici e di contatto; dati relativi alla mansione e al ruolo ricoperto; dati riferiti a fatti, condotte, eventi e circostanze oggetto della segnalazione; dati personali di soggetti segnalati e di eventuali terzi coinvolti; eventuali categorie particolari di dati personali ai sensi dell'art. 9 GDPR e dati relativi a reati o presunti reati, qualora contenuti nella segnalazione o nella documentazione allegata.

B. TITOLARE DEL TRATTAMENTO: Il titolare del trattamento è TE.M.A. S.p.A., con sede legale in Via Prato Pieve 48, 24060 Casazza (BG), P. IVA 01611900166, contattabile telefonicamente al n. 035812781 o all'indirizzo mail info@temaitaly.it. Il Titolare non ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO).

C. FONTE DEI DATI PERSONALI: I dati personali sono raccolti: direttamente presso l'interessato; tramite il segnalante, nell'ambito della segnalazione; nel corso delle attività di istruttoria e verifica dei fatti segnalati.

D. FINALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI E BASE GIURIDICA: I dati personali sono trattati esclusivamente per le seguenti finalità:

- Gestione e istruttoria delle segnalazioni whistleblowing, ai sensi del D.lgs. 24/2023, inclusa la verifica della fondatezza dei fatti segnalati e l'adozione di eventuali provvedimenti conseguenti. Base giuridica: art. 6, par. 1, lett. c) GDPR (adempimento di obblighi di legge); art. 9, par. 2, lett. g) GDPR e art. 2-sexies D.lgs. 196/2003 (motivi di interesse pubblico rilevante).
- Trascrizione integrale della segnalazione orale non registrata, in caso di incontro diretto con il segnalante.

Base giuridica: consenso esplicito dell'interessato.

Il trattamento dei dati avviene nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, minimizzazione e riservatezza.

E. DESTINATARI DEI DATI: nei limiti pertinenti alle finalità, i Suoi dati sono comunicati al Gestore delle Segnalazioni, ad una funzione interna (in caso di conflitto di interessi del primo ed in caso di richiesta di incontro diretto). Inoltre, previa adozione di misure volte ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e qualsiasi ulteriore elemento della segnalazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione; all'Autorità giudiziaria ordinaria o all'autorità giudiziaria contabile, alla società che fornisce servizi informatici che consente il funzionamento degli strumenti informatici che permettono la segnalazione, debitamente nominata responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR; ad altri soggetti connessi alle attività di trattamento; ad enti pubblici e privati per obbligo di legge; a studi legali o altri professionisti abilitati al fine dello studio e risoluzione di eventuali problemi giuridici; alle associazioni sindacali di categoria nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e di contratto ed a ulteriori soggetti funzionali al raggiungimento delle finalità sopra esposte. I Suoi dati non saranno in alcun modo oggetto di diffusione.

F. TRASFERIMENTO DEI DATI VERSO PAESI TERZI: i dati raccolti non sono oggetto di trasferimento verso paesi terzi al di fuori dello Spazio Economico Europeo

G. PERIODO DI CONSERVAZIONE: I dati personali sono conservati per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla definizione della procedura di segnalazione, in conformità all'art. 14 del D.lgs. 24/2023. La verifica dell'obsolescenza dei dati è effettuata periodicamente.

H. DIRITTI DELL'INTERESSATO: L'interessato può esercitare i diritti previsti dagli articoli 15–22 del GDPR, nei limiti di quanto disposto dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del segnalante o alla corretta gestione della segnalazione. Resta salvo il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 77 GDPR. L'informativa al soggetto segnalato può essere differita, limitata o omessa nei casi previsti dagli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 e dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023, qualora ciò sia necessario per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante o per non compromettere le attività di istruttoria e di verifica della segnalazione.

I. OBBLIGO DI COMUNICARE I DATI: Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione.

J. MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI: i dati verranno trattati sia con strumenti informatici sia su supporti cartacei sia su ogni altro tipo di supporto idoneo (es. sistemi in cloud, sistemi di archiviazione ...), nel rispetto di adeguate misure tecniche ed organizzative di sicurezza previste dal GDPR e dalla normativa vigente in materia di whistleblowing.

L'interessato ha a disposizione un canale interno di segnalazione scritto e orale, tramite la piattaforma presente al seguente indirizzo <https://tema.segnalachi.it/it> L'utilizzo del canale garantisce idonee misure che assicurano la riservatezza delle informazioni oggetto della segnalazione.

L'eventuale incontro diretto, svolto su richiesta del segnalante, avverrà con modalità idonee a garantire la riservatezza; il verbale dell'incontro sarà consegnato al segnalante.

L'identità del segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa essere direttamente o indirettamente desunta non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, salvo i casi espressamente previsti dalla normativa vigente.

K. PROCESSI DECISIONALI AUTOMATIZZATI: Non sono previsti processi decisionali automatizzati, né attività di profilazione