

**REGOLAMENTO INTERNO IN MATERIA
DI WHISTLEBLOWING
PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI**

Versione n. 2 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2023

Copyr S.p.A. • Compagnia del Piretro • Società con azionista unico
Sede legale e amministrativa: Via G. Stephenson, 73 • 20157 Milano
Tel. +39 02390368.1 • Fax +39 02 390368.535 • copyr@copyr.it
www.copyr.eu • www.copyrpco.it • www.copyrgiardinaggio.it • www.fortyl.it



Sommario

1. LE FONTI NORMATIVE.....	3
2. LE FINALITA' DEL PRESENTE REGOLAMENTO	4
3. I DESTINATARI DEL REGOLAMENTO	5
4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	6
6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	7
7. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE.....	8
8. LE ATTIVITA' DI GESTIONE E DI VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI	9
9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	10
10. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE.....	11
10.1 Il divieto di ritorsione	11
10.2 Gli obblighi di riservatezza	12
10.3 Trattamento dati personali	13
11. LE TUTELE PER IL SEGNALATO	13
12. IL SISTEMA SANZIONATORIO	14
13. LA FORMAZIONE.....	14
ALLEGATO A.....	15

1. LE FONTI NORMATIVE

Con l'espressione "*whistleblowing*" si definisce l'istituto giuridico che disciplina la segnalazione di irregolarità ed illeciti penali da parte dei dipendenti, dirigenti ed amministratori all'interno del proprio ambito lavorativo.

Per molto tempo, il *whistleblowing* ha trovato una regolamentazione solo in alcune normative di settore. In particolare, si abbia riguardo:

- al D. Lgs. n. 165/2001 ("Testo Unico sul pubblico impegno") che all'art. 54*bis* prevede la tutela del pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- al D. Lgs. n. 385/1993 ("Testo Unico Bancario" o "TUB") come modificato dal D. Lgs. n. 72/2015, che agli artt. 52*bis* e 52*ter* sancisce l'obbligo per le banche di adottare un canale interno ed un canale esterno per la segnalazione delle violazioni, nonché meccanismi per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalato e del segnalante, nonché la tutela di quest'ultimo da possibili ritorsioni;
- al D. Lgs. n. 58/1998 ("Testo Unico sugli intermediari finanziari" o "TUF"), come modificato dal D. Lgs. n. 72/2015, che prevede procedure di segnalazione analoghe a quelle previste nel TUB;
- al D. Lgs. n. 68/2018 ("Codice Assicurazioni Private") i cui artt. 10*quater* e 10*quinqies* prevedono l'obbligo delle compagnie assicurative di dotarsi di procedure per le segnalazioni da parte del personale di atti o fatti che possano costituire violazione delle norme del Codice stesso;
- al D. Lgs. n. 231/2007 (decreto antiriciclaggio) il cui art. 48 prevede l'obbligo di procedure per la segnalazione da parte di dipendenti (o di soggetti in posizione comparabile) di violazioni (anche solo potenziali) delle disposizioni per la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.
- al D. Lgs. n. 81/2008 ("Testo Unico Infortuni sul Lavoro/Sicurezza sul Lavoro) il cui art. 20 prevede l'obbligo per i lavoratori di segnalare tempestivamente al datore di lavoro le anomalie nelle attrezzature, nelle sostanze, nei materiali e nei dispositivi utilizzati o dati in dotazione.

Il legislatore è poi intervenuto introducendo una disciplina organica e generale del *whistleblowing*, non più vincolata quindi a peculiari specificità di settore. Tale disciplina è prevista dalla L. 30 novembre 2017 n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", con la quale è stato modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo una serie di misure dedicate

alla segnalazione degli illeciti da parte di dipendenti o di collaboratori nel settore privato ed alla tutela dei segnalanti stessi.

Infine, con il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 il legislatore italiano ha dato attuazione alla 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.

Il D. Lgs. n. 24/2023 ha riformato in modo strutturale la materia del c.d. *whistleblowing*, intervenendo anche sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 modificandone il comma *2bis* e abrogandone i commi *2ter* e *2quater*.

2. LE FINALITA' DEL PRESENTE REGOLAMENTO

L'obiettivo del presente regolamento procedura è quello di:

- (i) disciplinare il processo per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (il "Modello") e/o del Codice Etico di cui si è dotata Copyr S.p.a. (di seguito "Copyr" o la "Società") e/o delle procedure aziendali, con l'indicazione dei canali messi a disposizione dei segnalanti per la denuncia delle presunte condotte illecite e violazioni;
- (ii) disciplinare le modalità per l'accertamento della fondatezza delle segnalazioni e per intraprendere le conseguenti misure correttive e disciplinari che dovessero rendersi opportune e/o necessarie a tutela della Società;
- (iii) definire i ruoli dei soggetti coinvolti nell'attività di ricezione delle segnalazioni;
- (iii) fornire indicazioni circa le misure adottate da Copyr a tutela del segnalante ("*whistleblower*") e del segnalato.

Con il presente procedura, quindi, Copyr intende, non solo porre in essere una virtuosa policy aziendale per meglio individuare e contrastare i possibili illeciti e diffondere la cultura della legalità all'interno della propria organizzazione societaria, ma promuovere altresì un clima di trasparenza ed un senso di coesione in capo ai singoli (siano essi vertici aziendali, dipendenti o collaboratori) anche con il superamento di ogni timore di possibili ritorsioni (da parte o degli organi societari o dei colleghi) o di vedere ignorate le proprie segnalazioni.

3. I DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

3.1 Il presente regolamento e le misure di protezione ivi previste si applicano:

- (i) agli azionisti, ai vertici aziendali, ai componenti degli organi societari di Copyr;
- (ii) a tutti i dipendenti di Copyr, compresi i lavoratori in distacco, i lavoratori in forza con contratti di somministrazione di lavoro, i tirocinanti (anche non retribuiti);
- (iii) ai collaboratori, agenti, consulenti e fornitori di Copyr;
- (iv) all'eventuale facilitatore e cioè alla persona fisica che opera nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che abbia assistito quest'ultimo nel processo di segnalazione;
- (v) a soggetti terzi (parenti o colleghi) che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che abbiano con quest'ultimo uno stabile legame affettivo o di parentela o un rapporto abituale e corrente.

3.2 La presente procedura trova applicazione anche:

- (i) se il rapporto con Copyr non è ancora iniziato, sempre che le presunte violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (ii) durante il periodo di prova;
- (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto con Copyr, sempre che le presunte violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. L'OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

4.1 Devono formare oggetto di segnalazione tutte le azioni (consumate o tentate) o le omissioni illecite e rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché tutte le violazioni del Modello e/o delle procedure aziendali e/o del Codice Etico di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa delle funzioni o mansioni svolte o in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione in essere con la Società.

A titolo meramente esemplificativo, le segnalazioni potranno riguardare azioni (consumate o tentate) o omissioni:

- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale e/o di immagine alla Società;

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti o dei clienti o anche di terzi, nonché di arrecare un danno all'ambiente.

Qualora la Società abbia raggiunto nell'ultimo esercizio chiuso la media di almeno 50 lavoratori subordinati, formano oggetto di segnalazione anche le violazioni del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 24/2023.

4.2 NON sono comprese nell'ambito di applicazione del presente Regolamento:

(i) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante e che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;

(ii) le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari, la prevenzione del riciclaggio, del finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente;

(iii) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti della difesa e della sicurezza nazionale, salvo che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

5. II CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

5.1 Il segnalante dovrà fornire ogni elemento utile per consentire ai soggetti preposti di procedere ai dovuti accertamenti e verifiche in merito alla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni dovranno recare:

- le generalità del segnalante con l'indicazione della qualifica o funzione svolta nella Società;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo ove si sarebbe verificato il fatto;
- il nominativo, il ruolo (qualifica, posizione professionale) o altri elementi che consentono di identificare il soggetto (o i soggetti) che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione del nome e del ruolo di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono supportare la fondatezza dei fatti segnalati;

- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- 5.2 Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate in modo da far emergere fatti e situazione determinati e unicamente qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti o destituite di ogni fondamento.
- 5.3 In ogni caso, non potranno essere oggetto di segnalazione e non verranno dunque prese in alcuna considerazione le mere voci, i sospetti, i “sentito dire”, le doglianze di carattere personale, le mere istanze o rivendicazioni.

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

6.1 Copyr si è dotata di una piattaforma per la ricezione e la gestione delle segnalazioni che consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'eventuale relativa documentazione.

Tale piattaforma è raggiungibile al seguente link:

https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp?TOKEN=COPYRWB

6.2 La piattaforma consente di raccogliere le segnalazioni in forma scritta (ed eventualmente anche anonima) e permette al destinatario della segnalazione di dialogare con il segnalante anche per richiedere le ulteriori informazioni che dovesse ritenere necessarie e/o opportune ai fini dell'istruttoria. Il segnalante dovrà dunque periodicamente accedere alla piattaforma per prendere visione delle comunicazioni inerenti la segnalazione e/o delle eventuali richieste di integrazioni da parte del destinatario.

6.3 Al termine dell'inserimento della segnalazione, la piattaforma genererà un codice univoco collegato alla segnalazione stessa, che rimarrà nell'esclusiva disponibilità del segnalante e che servirà a quest'ultimo per consultare la propria segnalazione. Successivamente alla chiusura della schermata finale, il codice univoco non sarà più reperibile.

E' onere del segnalante conservare con cura il codice univoco, in quanto non può essere replicato. Pertanto, in caso di smarrimento del codice univoco, il segnalante non potrà accedere alla segnalazione presente sulla piattaforma. Sarà onere del segnalante far presente al destinatario l'avvenuto smarrimento del codice univoco, fornendo ogni informazione utile in merito alla segnalazione della quale ha smarrito il codice.

6.4 Su richiesta del segnalante, la segnalazione interna potrà avvenire anche oralmente nel corso di un incontro con il destinatario, fissato entro un tempo ragionevole e presso i locali della Società. La richiesta di incontro deve essere formulata attraverso la piattaforma. La segnalazione verrà documentata mediante apposito verbale, che il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione. La segnalazione (con il relativo verbale) verrà inserita dal destinatario sulla piattaforma.

6.5 Nel caso in cui la segnalazione debba essere indirizzata al destinatario alternativo di cui al successivo paragrafo 7.2, la piattaforma consente al segnalante (ove ne ricorrano le condizioni) di indirizzare la propria segnalazione al destinatario alternativo. In alternativa, il segnalante potrà richiedere (con modalità diversa dalla piattaforma e precisamente verbalmente o con lettera cartacea, **escluso** l'invio tramite posta elettronica anche certificata) un incontro con il destinatario alternativo nel corso del quale verrà raccolta la segnalazione. Dell'incontro verrà redatto un verbale che sarà conservato e custodito (unitamente a tutti gli ulteriori documenti eventualmente acquisiti in fase istruttoria) a cura del destinatario alternativo.

7. I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

7.1 Copyr ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il soggetto destinatario delle segnalazioni interne (di seguito "Destinatario Diretto").

7.2 Per una corretta e costante gestione delle segnalazioni, Copyr ha altresì individuato nei membri del Collegio Sindacale (escluso il Sindaco che dovesse essere anche componente dell'Organismo di Vigilanza) il destinatario alternativo per la ricezione delle segnalazioni **nel solo caso in cui la segnalazione stessa coinvolga un membro dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito "Destinatario Alternativo").

7.3 Ciascun Destinatario (Diretto o Alternativo) delle segnalazioni sottoscriverà una dichiarazione di impegno alla riservatezza con riferimento all'identità del segnalante e alle informazioni relative alla segnalazione, come da Allegato A.

7.4 Qualora la segnalazione interna dovesse essere presentata ad un soggetto diverso dal Destinatario Diretto o Alternativo, la segnalazione dovrà essere trasmessa – entro sette giorni dal suo ricevimento – al Destinatario Diretto o Alternativo competente, dandone contestuale notizia alla persona segnalante.

8. LE ATTIVITA' DI GESTIONE E DI VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

8.1 Una volta ricevuta la segnalazione, il Destinatario Diretto o Alternativo della segnalazione dovrà:

- entro sette giorni dalla ricezione, rilasciare al segnalante un avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione stessa;
- mantenere una interlocuzione con il segnalante al quale potrà richiedere – se necessario - eventuali integrazioni alla segnalazione;
- dare diligente seguito alla segnalazione.

8.2 Il Destinatario (Diretto o Alternativo) verificherà preliminarmente l'ammissibilità della segnalazione, valutando se la segnalazione ha effettivamente lo scopo di comunicare un fatto rilevante per l'interesse aziendale in conformità a quanto indicato nel precedente paragrafo 4 e non una mera lamentela personale. Le segnalazioni che risulteranno essere semplici lamentele personali verranno archiviate, informandone il segnalante, se noto.

8.3 Nel caso la segnalazione dovesse risultare eccessivamente generica, il Destinatario (Diretto o Alternativo) potrà richiedere al segnalante (se noto) di fornire, entro un determinato termine, ulteriori elementi utili per la verifica. Qualora il segnalante non dovesse fornire tali ulteriori elementi nel termine indicato oppure se gli ulteriori elementi forniti dovessero comunque risultare insufficienti, la segnalazione verrà archiviata, informandone il segnalante.

Parimenti, la segnalazione verrà archiviata qualora abbia ad oggetto un fatto già comunicato e già valutato da parte del Destinatario (Diretto o Alternativo).

8.4 Il Destinatario (Diretto o Alternativo) verificherà la fondatezza della segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna inclusa l'audizione personale del segnalante, laddove noto. Per le proprie attività di verifica, il Destinatario (Diretto o Alternativo) potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali ed anche di consulenti esterni, fermo restando che su tutti i soggetti che intervengono a supporto del Destinatario (Diretto o Alternativo) graveranno gli obblighi di riservatezza a tutela del segnalante. Qualora nel corso dell'attività istruttoria dovesse rendersi necessario comunicare informazioni idonee a rilevare l'identità del segnalante, il Destinatario (Diretto o Alternativo) prima di condividere tali informazioni dovrà raccogliere il consenso della Segnalante alla rivelazione della propria identità. 8.5 All'esito dell'attività di verifica, il Destinatario (Diretto o Alternativo) compilerà una relazione finale delle indagini svolte e del loro esito e potrà sottoporre gli esiti dell'attività di

indagine al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune misure e delle eventuali procedure sanzionatorie; resta fermo che l'adozione dei provvedimenti sanzionatori rimane di competenza della funzione aziendale a ciò preposta.

8.6 Entro tre mesi dalla data di avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione (di cui al precedente paragrafo 8.1) il Destinatario Diretto o Alternativo dovrà fornire un riscontro al segnalante circa il seguito che è stato dato alla segnalazione.

9. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

9.1 Qualora la Società abbia raggiunto nell'ultimo esercizio chiuso la media di almeno 50 lavoratori subordinati, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- (i) il canale interno, pur obbligatorio, non è attivo oppure non è conforme a quanto previsto dalla legge;
- (ii) la segnalazione già effettuata tramite il canale interno non ha avuto seguito;
- (iii) il segnalante ha fondati motivi per ritenere che, qualora procedesse con una segnalazione interna, la Società non vi darebbe un efficace seguito oppure vi potrebbe essere un concreto rischio di ritorsione;
- (iv) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Dunque, il ricorso al canale di segnalazione esterna è residuale rispetto al canale di segnalazione interna di cui al precedente paragrafo 6.

9.2 Le segnalazioni esterne vengono effettuate dal segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i seguenti canali appositamente predisposti:

- piattaforma informatica accessibile mediante il collegamento al sito istituzione di ANAC , nell'area dedicata al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/#>),
- segnalazioni verbali;
- incontri diretti e fissati entro un tempo ragionevole.

Sul sito istituzionale di ANAC sono pubblicate (in modo esaustivo e chiaro) tutte le indicazioni relative al canale per le segnalazioni esterne.

10. LE TUTELE PER IL SEGNALANTE

10.1 Il divieto di ritorsione

(a) Nei confronti del segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta ed indiretta, posta in essere in ragione della segnalazione e che abbia effetti sulle condizioni di lavoro dello stesso segnalante o possa provocargli un danno ingiusto.

A titolo meramente esemplificativo, possono costituire ritorsioni (sempre se posti in essere per effetto della segnalazione):

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- il demansionamento, la mancata promozione, la riduzione dello stipendio;
- la modifica di funzioni, del posto o dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari, le note di merito negative o le referenze negative;
- la discriminazione, la coercizione, intimidazione o le molestie;
- la mancata conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato qualora il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata del 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 un permesso.

(b) Il segnalante potrà godere delle tutele previste nel presente paragrafo qualora:

- al momento della segnalazione, abbia il fondato motivo di ritenere (sulla base dei dati disponibili al momento della segnalazione stessa) che le violazioni segnalate siano veritiere. Non possono essere sufficienti le mere voci, i sospetti, i "sentito dire", le doglianze di carattere personale, le mere istanze o rivendicazioni;
- la segnalazione rientri nell'ambito oggettivo di cui al paragrafo 4.1;
- vi sia uno stretto collegamento tra le segnalazioni ed il comportamento sfavorevole (anche di tipo omissivo) subito.

Le tutele contro eventuali atti ritorsivi previsti nel presente paragrafo non potranno giocare forza trovare applicazione nel caso di segnalazioni anonime.

(c) Qualora il segnalante ritenga di aver subito un atto ritorsivo potrà comunicarlo all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che acquisirà gli elementi istruttori necessari per l’accertamento delle ritorsioni.

(d) Le misure di tutela del segnalante non troveranno applicazione qualora venga accertata (con sentenza di primo grado, anche non definitiva) la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia oppure la sua responsabilità civile (sempre per diffamazione o calunnia), nei casi di dolo o colpa grave.

10.2 Gli obblighi di riservatezza

(a) L’identità del segnalante verrà trattata con la massima riservatezza e non potrà essere rilevato il nome del segnalante senza il suo consenso-

In particolare, l’identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da quale tale identità possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rilevate senza l’espreso consenso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni stesse, persone espressamente autorizzate al trattamento di tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, co. 4, Reg. UE 2016/679 e art. 2^{quaterdecies} D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

(b) La divulgazione dell’identità del segnalante o di altra informazione dalla quale si possa dedurre (direttamente o indirettamente) l’identità del segnalante, è ammessa qualora venga richiesto da un obbligo di legge, nel contesto di indagini da parte dell’autorità giudiziaria, anche al fine di salvaguardare il diritto di difesa della persona coinvolta.

(c) Nell’ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione verrà utilizzata solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nelle procedure di segnalazione interna o esterna l’identità del segnalante e le informazioni dalle quali possa evincersi (direttamente o indirettamente) tale identità possono essere rivelate quando

ciò sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta, con avviso alla persona segnalante delle ragioni per i quali i dati riservati sono stati rivelati.

10.3 Trattamento dati personali

Ogni trattamento dei dati personali è effettuato a norma del Reg. (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati), del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e del D. Lgs. 18 maggio 2018 n. 51 (di attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 relativa al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali).

Il trattamento dei dati personali si svolgerà nel rispetto dei principi fondamentali di:

- (i) liceità, correttezza e trasparenza: al segnalante viene resa specifica informativa sul trattamento dei dati, sui diritti del segnalante e sulle modalità del loro esercizio;
- (ii) minimizzazione: verranno raccolti i soli dati necessari alla gestione della segnalazione. Qualora dati non necessari venissero accidentalmente raccolti, questi verranno immediatamente cancellati;
- (iii) limitazione della conservazione: le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione saranno 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.

11. LE TUTELE PER IL SEGNALATO

La Società non procederà in via disciplinare nei confronti del soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante in assenza di riscontri oggettivi e prima che si sia compiuta l'indagine sui fatti oggetto della segnalazione.

Salvi i casi in cui venga adita l'autorità giudiziaria o in cui non si possa opporre l'anonimato per legge, in pendenza del procedimento di accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, anche l'identità del segnalato verrà trattata con la massima riservatezza.

In ogni caso, all'esito del procedimento di indagine non verrà comunicato al segnalante l'eventuale provvedimento disciplinare erogato nei confronti del soggetto segnalato.

12. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Verranno applicate sanzioni disciplinari sia nel caso in cui i fatti segnalati dovessero risultare confermati sia nei confronti di chiunque dovesse agire in violazione della presente procedura.

In particolare, le sanzioni disciplinari potranno essere comminate:

- nei confronti del segnalato che sia ritenuto responsabile all'esito dell'attività di indagine in merito alla segnalazione;
- nei confronti del segnalante che abbia posto in essere condotte diffamatorie oppure che abbia effettuato, con dolo e/o colpa grave, segnalazioni manifestamente infondate o segnalazioni opportunistiche e/o aventi quale unico scopo quello di danneggiare il segnalato o altri soggetti o che abbia diversamente abusato della presente procedura;
- nei confronti di chiunque abbia adottato comportamenti ritorsivi o discriminatori verso il soggetto segnalante;
- nei confronti di chiunque ostacoli o tenti di ostacolare una segnalazione;
- nei confronti di chiunque abbia violato gli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo 10.2.

La Società applicherà le sanzioni disciplinari previste nel Sistema Sanzionatorio di cui all'Allegato 3. del Modello.

Resta comunque fermo il diritto della Società di adire le autorità giudiziarie competenti (penali e civili) nel rispetto delle previsioni normative applicabili.

13. LA FORMAZIONE

Al fine di implementare il corretto funzionamento del sistema di *whistleblowing* è necessario che tutti i soggetti coinvolti, ivi inclusi il gestore della segnalazione, siano adeguatamente informati e formati sulla relativa disciplina. A tal fine, la Società curerà la formazione dei dipendenti/collaboratori/consulenti interessati sul tema del *whistleblowing* non solo tramite le sessioni formative in relazione al D. Lgs. n. 231/01, ma anche dando ampia diffusione alla presente procedura attraverso i diversi canali aziendali (*intranet*, bacheche, sito aziendale, etc.).

ALLEGATO A
DICHIARAZIONE DI IMPEGNO ALLA RISERVATEZZA

(a cura dell'OdV o del Collegio Sindacale ex art. 7)

Il/La sottoscritto/a _____ nella qualità di _____
consapevole degli obblighi di riservatezza e tutela in tema di “whistleblowing” previsti dalle vigenti
norme, nonché dal regolamento interno sempre in materia di whistleblowing di cui è dotata Copyr
S.p.a.

SI IMPEGNA

a mantenere riservata l'identità del segnalante di comportamenti illeciti e qualsiasi altra
informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità e a tutelare la
riservatezza degli eventuali soggetti segnalati e del contenuto della Segnalazione datata
_____ codice univoco_____.

Luogo e data _____

Firma _____