

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

di CARPET BACKING SPA



Definizioni

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti lavorativi, 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;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione tramite i canali di segnalazione interna di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Segnalazione:** la comunicazione orale o scritta di informazioni sulle violazioni;
Segnalazione anonima: Segnalazione sprovvista degli elementi che identificano il Segnalante;
Segnalazione interna: la comunicazione presentata tramite il canale di Segnalazione interna;
- **Terzi:** collaboratori, liberi professionisti, consulenti, fornitori, clienti e più in generale chiunque sia in relazione di interessi con CARPET BACKING SPA, siano essi retribuiti o meno;
- **Gestore della segnalazione:** persona fisica o ufficio che riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l'eventuale fondatezza delle stesse;
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **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 o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

1. Obiettivi

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare i principi e le regole di gestione della segnalazione che Carpet Backing SPA (di seguito "la Società") ha deciso di adottare in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito "Direttiva Whistleblowing") che è stata implementata in Italia dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "Decreto Whistleblowing") il quale disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato da parte dei soggetti segnalanti di cui i medesimi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

1.1 Riferimenti normativi La presente procedura è adottata in conformità ai seguenti atti normativi:

- 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;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.
- Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

2. Fasi del processo

2.1 L'ambito di applicazione soggettivo: i destinatari

I soggetti destinatari della presente procedura sono i potenziali Segnalanti. In particolare:

- i lavoratori subordinati della Società;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori della Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i Terzi;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Non è necessario che la Segnalazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico in essere. Le medesime possono infatti essere effettuate anche:

- anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro il rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite anteriormente allo scioglimento del rapporto stesso.

2.2 L'ambito di applicazione oggettivo

2.2.1 L'oggetto della Segnalazione

La presente procedura riguarda le Segnalazioni relative a violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Modelli 231**”) ivi previsti (di seguito “**Segnalazione 231**”);

La presente procedura prevede la facoltà per il Segnalante di effettuare una Segnalazione anonima, purché circostanziata e adeguatamente documentata. Non verranno quindi trattate quelle Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere lamentele.

Il Decreto Whistleblowing **esclude** dall'ambito di applicazione della procedura:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. le 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;
- c. le comunicazioni di carattere commerciale.

2.2.2 Il contenuto della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato/i Segnalati (ad esempio la qualifica, la sede di servizio in cui svolge l'attività);
- l'eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Non rilevano ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da ritorsioni i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la Segnalazione.

2.3 I canali di Segnalazione

2.3.1. I canali di Segnalazione interna

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale attraverso i canali di seguito elencati:

- piattaforma informatica dedicata accessibile alla pagina web whistleblow.carpet-backing.com il cui link “Whistleblow” è presente anche nell’homepage del sito www.carpet-backing.com e che prevede la possibilità di effettuare una Segnalazione autonomamente in forma scritta tramite compilazione di modulo online, allegando documenti e interagendo col Gestore delle Segnalazioni. Al termine dell’inserimento il Segnalante riceverà un codice utile a visionare lo stato della segnalazione ed eventualmente integrarla;
- lettera in busta chiusa da spedire mezzo raccomandata AR o consegnare ad Alterego Group srl, Via Giovanni Battista Pergolesi 16, 20124 Milano (MI);
- contatto telefonico del Gestore delle Segnalazioni 02 26264092 (Alterego Group srl). Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso della telefonata, viene registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto ed inserita nella piattaforma informatica whistleblow.carpet-backing.com direttamente dal Gestore della Segnalazione. Al Segnalante verrà fornito il codice segnalazione utile a richiedere telefonicamente lo stato della segnalazione o integrarla;
- richiesta - per il tramite della piattaforma informatica o telefonicamente - da parte del Segnalante di un incontro con il Gestore della Segnalazione fissato entro dieci giorni lavorativi dalla data di ricezione della richiesta, da svolgersi: Alterego Group srl, Via Pergolesi 16, 20124 Milano o in locali aziendali che garantiscano la massima riservatezza del Segnalante; o, previo consenso del Segnalante, attraverso un collegamento in videoconferenza che garantisca la massima riservatezza del colloquio e al quale possono partecipare solo i soggetti a ciò legittimati, in. . Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso dell’incontro è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto, ovvero mediante verbale, il quale potrà essere verificato, modificato e approvato dal Segnalante tramite la propria sottoscrizione. Qualora la Segnalazione interna sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dalla sua ricezione) al Gestore della Segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. In questo caso non può essere sempre garantito l’anonimato.

2.4 La gestione della Segnalazione

La gestione del canale di Segnalazione interna specificatamente implementato è assegnata ad da ALTEREGO GROUP SRL. Il Gestore delle segnalazioni tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, tutelando il Segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, nonché l'onorabilità e l'identità del Segnalato. Qualora la Segnalazione riguardi il Gestore delle segnalazioni, il Segnalante potrà inoltrare la Segnalazione all'Amministratore Delegato nominato come canale alternativo, il quale potrà avvalersi di eventuali consulenti esterni per lo svolgimento del processo di gestione. Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nelle quattro fasi di seguito dettagliate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:

1. *valutazione preliminare;*
2. *istruttoria;*
3. *decisione;*
4. *conservazione.*

Il Segnalante ha la possibilità, tramite accesso alla piattaforma, di verificare in ogni momento lo stato di avanzamento della propria Segnalazione, nonché l'esito del procedimento (ivi compresa l'archiviazione).

1. *Valutazione preliminare*

Il Gestore delle segnalazioni tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante nonché l'identità e l'onorabilità del Segnalato e degli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti. Il Gestore delle segnalazioni effettua una valutazione preliminare della Segnalazione garantendo una gestione appropriata della stessa ed in particolare:

- esclude il/i membro/i segnalato/i dal processo di gestione della Segnalazione qualora la medesima si riferisca ad uno o più membri del Gestore delle segnalazioni;
- entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, l'avviso di ricezione della stessa;
- verifica che la Segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione mantenendo le interlocuzioni con il Segnalante in caso di necessità di integrazioni, e stabilendo altresì se la Segnalazione rientra nell'ambito della normativa Whistleblowing;
- archivia, dandone comunicazione al Segnalante e formalizzando per iscritto le motivazioni alla base della decisione di archiviazione, le Segnalazioni:
 - che non rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura, inoltrando le stesse, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti (es. nel caso di reclami);
 - qualora entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla richiesta, il Segnalante non fornisca le indicazioni integrative richieste ovvero le fornisca in modo non esaustivo e/o comunque non sufficiente per una compiuta valutazione della Segnalazione stessa;
 - che siano palesemente infondate o in malafede o di contenuto talmente generico da non permettere di poter dare diligente seguito alla stessa.

2. Istruttoria

Se all'esito della valutazione preliminare, il Gestore delle segnalazioni ritiene che la Segnalazione sia fondata in quanto adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- effettua specifiche attività di accertamento (es. analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario, dalle funzioni aziendali competenti per l'oggetto delle materie trattate nella Segnalazione, ovvero da consulenti/professionisti esterni per necessità di investigazione specifiche e specialistiche;
- esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e ulteriori persone che possano riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività, previo consenso, devono essere documentate tramite registrazione dell'incontro ovvero mediante la redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante ovvero da altri soggetti coinvolti per approvazione;
- interrompe l'attività istruttoria qualora all'unanimità ritenga che, a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con l'eventuale coinvolgimento di altre strutture aziendali ovvero di consulenti/professionisti esterni, la Segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- fornisce diligente riscontro al Segnalante, qualora lo stesso chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento del caso.

Nella fase di istruttoria, il Gestore delle segnalazioni garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il non utilizzo delle Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Gestore delle segnalazioni può condividere con le funzioni aziendali e i professionisti coinvolti unicamente le informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività, e comunicare l'identità del Segnalante, se nota, solo con l'esplicito consenso di quest'ultimo. In assenza di consenso, il Gestore delle segnalazioni non può condividere alcuna informazione, fatto o elemento di prova che possa consentire l'identificazione del Segnalante. Entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione, ovvero, in mancanza della stessa, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni fornisce riscontro al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, circa il seguito già dato o che si intende dare alla Segnalazione. Il riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento della stessa se ancora non ultimata. In quest'ultimo caso il Gestore della Segnalazione comunicherà successivamente l'esito finale dell'istruttoria.

3. *Decisione*

Una volta ultimata la fase istruttoria, il Gestore delle segnalazioni può assumere le seguenti decisioni:

- archiviazione senza rilievi;
- raccomandazione di azioni correttive (es. sessioni di formazione, iniziativa di comunicazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, audit), coordinandosi con qualsiasi altra funzione competente;
- valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, coinvolgendo le funzioni competenti;
- informativa tempestiva all' Amministratore Delegato, nonché alle funzioni/organi competenti tenuto conto dell'oggetto della Segnalazione, ove richiesto dalla casistica di specie per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza.

4. *Conservazione della documentazione*

Tutta la documentazione sarà conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Termine che, in caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità giudiziaria o di Polizia giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può essere prolungato sino alla conclusione di tali attività o procedimenti. È compito dei Responsabili delle funzioni/processi interessati dalla Segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dalil Gestore delle segnalazioni e alle azioni correttive individuate anche con il supporto di eventuali professionisti esterni.

2.5. La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di Segnalazione

2.5.1. La protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati

Il sistema di protezione del Segnalante trova applicazione anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del Segnalante;
- gli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Inoltre, il sistema di protezione del Segnalante si compone delle seguenti tutele:

- *La tutela della riservatezza e dei dati personali*

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Il personale di ALTEREGO GROUP e di CARPET BACKING SPA che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della Segnalazione, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, o ad essi equiparati, e Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono a rivelamento dell'identità del medesimo;
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al rivelamento dell'identità del medesimo. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati

personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

- *La tutela da eventuali misure ritorsive, anche solo tentate ovvero minacciate dalla Società, in ragione della Segnalazione o della denuncia effettuata*
Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'Autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (es., il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati a titolo di ritorsione).
- *Limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa*
Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione:
 - a. riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
 - b. riveli o diffonda informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato. Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: abbia fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione oppure abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità anche di natura civile o amministrativa non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.
- *La previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore*
ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito dell'ANAC – affinché essi forniscano informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al soggetto che ha operato la denuncia è irrogata una sanzione disciplinare. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

2.5.2. Le misure di protezione del Segnalato e di altri soggetti coinvolti

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, Alterego Group proceda con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere informazioni in merito all'origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato quale sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

La presente procedura lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.