

PANZERI

# Whistleblowing Policy

## Sommario

|      |                                                                                                                                                |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | INTRODUZIONE .....                                                                                                                             | 3  |
| 2.   | SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....                                                                                                           | 3  |
| 3.   | FONTI NORMATIVE .....                                                                                                                          | 4  |
| 4.   | DEFINIZIONI .....                                                                                                                              | 5  |
| 5.   | RESPONSABILITÀ.....                                                                                                                            | 6  |
| 6.   | PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....                                                                                                                  | 6  |
| 6.1. | CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA.....                                                                                                               | 6  |
| 6.2. | GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI .....                                                                                           | 6  |
| 6.3. | TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....                                                                                                           | 7  |
| 6.4. | IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA ED INDIPENDENZA DI GIUDIZIO.....                                                                                       | 8  |
| 6.5. | IL REGIME DI PROTEZIONE PER I SEGNALANTI.....                                                                                                  | 8  |
| 6.6. | DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> .....                                                                        | 9  |
| 6.7. | OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL <i>WHISTLEBLOWER</i> , DEL FACILITATORE E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE..... | 10 |
| 6.8. | LE CONDIZIONI IN CUI VIENE MENO LA TUTELA DALLE RITORSIONI PER IL SEGNALANTE .....                                                             | 11 |
| 7.   | MODALITÀ OPERATIVE .....                                                                                                                       | 12 |
| 7.1. | SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE .....                                                                                                   | 12 |
| 7.2. | OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....                                                                                                   | 12 |
| 7.3. | MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E RELATIVI CANALI.....                                                                            | 13 |
| 7.4. | GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....                                                                                                                | 14 |
| 7.5. | ISTRUZIONE DELLA SEGNALAZIONE E RELATIVO RISCONTRO.....                                                                                        | 15 |
| 7.6. | CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....                                                                                                         | 16 |
| 8.   | PROVVEDIMENTI SANZIONATORI .....                                                                                                               | 17 |
| 8.1. | LE SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE APPLICATE DALL'ANAC.....                                                                                 | 17 |
| 8.2. | PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....                                                                                                                | 17 |
| 9.   | FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE DI PANZERI CARLO.....                                                                                  | 17 |
| 10.  | ALLEGATI .....                                                                                                                                 | 18 |

## 1. INTRODUZIONE

Con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. direttiva Whistleblowing).

L'obiettivo del D.lgs. 24/2023 è disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Uno dei principali cardini della disciplina del *whistleblowing* è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti dal segnalante.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi non solo a coloro che effettuano segnalazioni ma anche ad altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Vi sono tuttavia, alcune condizioni che devono sussistere affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione: (i) che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo di cui al punto 7.3; (ii) che il segnalante al momento della segnalazione avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni; (iii) che la segnalazione sia effettuata secondo le modalità indicate al punto 7.4. (e che sussista un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite).

Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

## 2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura (di seguito anche "**Procedura**") ha lo scopo di fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuto, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni aventi ad oggetto "violazioni", nonché circa le misure di protezione previste dalla normativa in materia. Per "violazioni" si intendono tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i *Whistleblowers* siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Panzeri Carlo S.r.l. (di seguito "**Panzeri Carlo**") è fortemente impegnata a prevenire il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, adottando le necessarie misure organizzative e disciplinari per contrastarne ogni possibile insorgenza. Per questo motivo ritiene fondamentale che i dipendenti e le terze parti segnalino presunte condotte illecite e comportamenti difforni dai principi di integrità etica, dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e del ruolo, al fine di garantire, tra l'altro, il

rispetto di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs.231/01, dal Codice Etico e dal Codice di Condotta.

La presente Procedura è pertanto volta a rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni, nonché i timori che la segnalazione stessa non sia trattata con la dovuta riservatezza.

Gli obiettivi della presente Procedura sono:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- definire il perimetro delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identificare la modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- definire il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, e modalità operative;
- illustrare le misure di protezione previste per il segnalante;
- informare in merito alle sanzioni amministrative pecuniarie applicate dall'ANAC alla Società e ai soggetti in caso di violazione di quanto stabilito dalla normativa;
- informare in merito alle sanzioni disciplinari applicabili.

La presente procedura entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione di Panzeri Carlo e si applica a detta società.

### 3. FONTI NORMATIVE

La normativa di riferimento della Procedura è rappresentata da:

- **Direttiva (UE) 2019/1937:** Direttiva dell'Unione Europea riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. direttiva Whistleblowing)
- **D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023:** Decreto Legislativo di 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- **D.lgs. n. 231 del 8 giugno 2001:** Decreto Legislativo recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. lgs. 231/2001 adottato da Panzeri Carlo.
- **Codice Etico di Panzeri Carlo:** documento che definisce l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che devono ispirare l'attività aziendale ed esprime gli impegni e le

responsabilità etiche nella conduzione delle attività da parte della generalità dei collaboratori (interni ed esterni).

- **Codice di Condotta di Panzeri Carlo:** strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

## 4. DEFINIZIONI

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione, la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.

**Canale di segnalazione:** Applicativo di Panzeri Carlo per trasmettere le segnalazioni, accessibile dal sito web <https://panzeri.it/>, ovvero direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo: <https://panzerisrl.whistlelink.com/>.

**Contesto lavorativo:** Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

**Facilitatore:** Persona fisica che assiste la persona segnalante o denunciante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Organismo di Vigilanza:** Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento per ciascuna Società in ambito. Ai fini della presente Procedura, l'Organismo di Vigilanza è anche il soggetto (autonomo e specificatamente formato), incaricato della gestione del canale di segnalazione e della verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

**Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o nella denuncia all'autorità giudiziaria o contabile come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione 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.

**Segnalante / Whistleblower:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo, quale disciplinata al paragrafo 7.1.

**Segnalazione:** la comunicazione scritta di informazioni sulle Violazioni.

**Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

**Società:** Panzeri Carlo S.r.l.

**Soggetti segnalati:** chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

**Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Panzeri Carlo S.r.l., sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con la Società [a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori, fornitori; consulenti (quali società di consulenza, avvocati); altri soggetti terzi che abbiano con Panzeri Carlo S.r.l. rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società di somministrazione e dipendenti somministrati)].

**Stakeholder:** tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale.

**Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

**Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

## 5. RESPONSABILITÀ

La responsabilità per il controllo, per l'approvazione e per l'aggiornamento del presente documento spetta all'Organo Amministrativo di Panzeri Carlo.

La responsabilità per l'esecuzione è di tutti i soggetti che svolgono le attività indicate dalla presente Procedura.

## 6. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

### 6.1. CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA

La Procedura rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.

### 6.2. GARANZIA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

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

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati,

sull'identità del segnalato, del Segnalante e del Facilitatore che sono opportunamente tutelati da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

### 6.3. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Panzeri Carlo, in qualità di Titolare del trattamento, è responsabile di osservare i principi cardine dettati dal Regolamento UE 2016/679 (di seguito anche "GDPR") e dal D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018, al fine di assicurare che tutte le operazioni di trattamento di dati personali (raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, ecc.), svolte nell'ambito della propria attività, avvengano nel rispetto della normativa vigente. In tale ambito di applicazione rientrano, pertanto, anche le attività inerenti alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico ovvero l'integrità dell'ente privato.

Al fine di poter conferire piena osservanza a quanto disciplinato dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali, le attività di ricezione e gestione delle segnalazioni dovranno essere improntate ad un utilizzo di dati personali limitato a quanto strettamente necessario al fine di poter dare seguito a quanto oggetto di comunicazione.

Inoltre, i dati personali non manifestamente utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere oggetto di raccolta ovvero, ove raccolti, devono essere prontamente cancellati.

Panzeri Carlo, in qualità di Titolare del trattamento è tenuta a designare per iscritto le persone fisiche autorizzate ad accedere alle informazioni di natura personale contenute in una specifica Segnalazione, anche al fine di darvi Seguito. L'individuazione del personale autorizzato da parte del Titolare del trattamento deve uniformarsi al principio di minimizzazione del trattamento: deve trattarsi di un numero delimitato di soggetti strettamente competenti in relazione a tali attività. Tali soggetti devono essere formalmente incaricati con specifica lettera di istruzioni che deve essere fatta pervenire al singolo interessato.

Nello svolgimento delle attività di trattamento di dati personali, il Titolare può inoltre individuare specifici soggetti esterni cui affidare specifici compiti. In tal caso, il Titolare del trattamento deve:

- ricorrere unicamente a soggetti che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti normativamente previsti e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato;
- disciplinare tale rapporto tramite apposito atto giuridico, che identifichi tale soggetto quale "Responsabile Esterno del trattamento". È pertanto necessario che il Titolare nomini il fornitore/terza parte quale responsabile esterno del trattamento.

In applicazione del principio di trasparenza, le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento di dati personali devono essere facilmente accessibili e comprensibili, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. A tal fine i Titolari del trattamento devono fornire idonea informativa ai sensi degli artt. 13-14

GDPR ai Segnalanti e alle Persone coinvolte, assicurando, inoltre, nei limiti di cui all'art. 2-undecies lett. f) del D.lgs. 196/2003, l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15- 22 GDPR.

Il trattamento dei dati avverrà in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali.

È vietato effettuare attività di tracciamento dei canali di segnalazione.

Sussiste l'obbligo di garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante.

#### 6.4. IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA ED INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso dei requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

#### 6.5. IL REGIME DI PROTEZIONE PER I SEGNALANTI

Diverse sono le tutele riconosciute al Segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina, a condizione che:

- si tratti di un soggetto compreso nel novero dei soggetti abilitati ad effettuare segnalazioni;
- il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere;
- le segnalazioni rientrino nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. 24/2023;
- sussista un rapporto di consequenzialità tra segnalazione e le misure ritorsive subite.

Tale regime si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

I motivi personali e specifici che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;



- agli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante o del denunciante;
- agli enti presso i quali il Segnalante o il denunciante lavorano;
- agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del segnalante o del denunciante.

## 6.6. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del dipendente che effettua una Segnalazione ai sensi Procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione, anche in forma tentata o minacciata, che provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia <sup>(1)</sup>.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC; laddove la comunicazione di ritorsione pervenga erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

È necessario che il Segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia e la lamentata ritorsione.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria, che adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi aventi ad oggetto l'accertamento di eventuali ritorsioni nei confronti dei Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione; l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragione estranee alla segnalazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Tale beneficio non si applica nei confronti dei Facilitatori, persone del medesimo Contesto Lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala o denuncia, colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con

---

<sup>(1)</sup> Costituiscono ritorsioni le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del d.lgs. 24/2023 e, in particolare: *a.* il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; *b.* la retrocessione di grado o la mancata promozione; *c.* il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; *d.* la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; *e.* le note di merito negative o le referenze negative; *f.* l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; *g.* la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; *h.* la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; *i.* 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; *l.* il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; *m.* 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; *n.* la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; *o.* l'annullamento di una licenza o di un permesso; *p.* la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

chi segnala, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai Segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D.lgs. 24/2023, una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le persone che siano state licenziate a causa della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

Il Segnalante che ritiene di avere subito una discriminazione o una ritorsione può, altresì, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione: a) al proprio Responsabile; b) all'Organismo di Vigilanza; c) alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Resta fermo ed impregiudicato la facoltà del Segnalante di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali o all'Autorità Giudiziaria competente.

#### 6.7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER, DEL FACILITATORE E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *Whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le summenzionate ipotesi, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente od indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione. Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la segnalazione perviene a soggetti (interni all'organizzazione di Panzeri Carlo) da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

I medesimi obblighi di riservatezza sono garantiti nei confronti del Facilitatore che assiste il Segnalante, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare 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 dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Per quanto concerne i procedimenti instaurati in seguito a Segnalazioni interne, l'identità del Segnalante può essere rivelata laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Segnalazione è sottratta inoltre all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Con particolare riferimento all'ambito *privacy*, si rappresenta che i dati personali verranno trattati esclusivamente al fine di gestire la segnalazione effettuata e verificare le informazioni ivi contenute.

I dati medesimi saranno inoltre trattati sia con strumenti/supporti cartacei che elettronici/informatici/telematici, nel pieno rispetto delle norme di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la riservatezza del segnalante.

Un eventuale disvelamento dell'identità del Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni deve avvenire sempre con il consenso espresso del Segnalante medesimo.

## 6.8. LE CONDIZIONI IN CUI VIENE MENO LA TUTELA DALLE RITORSIONI PER IL SEGNALANTE

Il Segnalante può perdere la protezione nei seguenti casi:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Non è altresì esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per il *Whistleblower* per tutti quegli altri eventuali comportamenti, atti od omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 7. MODALITÀ OPERATIVE

### 7.1. SOGGETTI LEGITTIMATI ALLA SEGNALAZIONE

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazioni e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, come di seguito sintetizzato, in via esemplificativa e non esaustiva:

- dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dipendenti degli enti pubblici economici, degli
- enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- *stakeholders* azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la protezione dalle ritorsioni venga concessa ai *Whistleblowers* sopra indicati anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata:

- quando il rapporto giuridico di lavoro 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 nel corso del rapporto stesso.

### 7.2. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve riguardare una o più Violazioni.

Il *Whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro dei fatti oggetto di segnalazione. A tale fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito delle Società;

- la 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;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di verificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se:

- adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate;
- non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- siano relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

Al ricorrere di tali condizioni, le segnalazioni anonime saranno quindi gestite secondo i criteri stabiliti per le segnalazioni ordinarie.

Resta fermo il requisito della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

#### **Non costituiscono oggetto di segnalazione:**

- questioni di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali, riguardanti: servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- 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.

Le segnalazioni non rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa non saranno prese in considerazione.

### **7.3. MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE E RELATIVI CANALI**

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso l'apposito canale per le segnalazioni *Whistlelink* accessibile dal sito web di Panzeri Carlo (<https://panzeri.it/>) e direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo: <https://panzerisrl.whistlelink.com/>.

L'applicativo consente di effettuare le segnalazioni secondo le seguenti modalità:

- in forma scritta, mediante la compilazione del relativo modulo, oppure inviando un messaggio di testo;

Il Segnalante potrà altresì inserire nell'applicativo la richiesta di un incontro diretto, che sarà fissato entro un ragionevole termine dalla data di ricezione della richiesta, secondo le modalità che saranno comunicate dal gestore della segnalazione (di cui al punto 7.4) attraverso l'applicativo stesso.

L'applicativo garantisce, attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tutte le segnalazioni ricevute sono crittografate con standard certificati ISO 27001 di altissima sicurezza e i dati sono archiviati su server sicuri all'esterno della rete aziendale.

L'applicativo consente altresì al Segnalante di mantenere l'anonimato (fatto salvo quanto più sopra previsto con riferimento alle segnalazioni in forma orale).

Il Segnalante deve fornire una Segnalazione Circostanziata, indicando tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Una volta concluso il processo di inserimento della segnalazione, l'applicativo assegna un numero identificativo alla segnalazione. Accedendo alla sezione "Segui il mio caso", inserendo il numero della segnalazione e la *password* generati in fase di inserimento della segnalazione, è possibile monitorare lo stato di avanzamento della gestione della segnalazione o comunicare direttamente con il gestore della segnalazione in caso di richieste di approfondimento o di incontro diretto.

#### **7.4. GESTORE DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione del canale di segnalazione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza di Panzeri Carlo.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla verifica dei fatti segnalati nel rispetto dei principi di obiettività e riservatezza, inclusa l'eventuale audizione del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione di consulenti esterni o delle competenti strutture aziendali.

Ai fini della presente Procedura, all'Organismo di Vigilanza spettano i seguenti adempimenti:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente Seguito alle segnalazioni ricevute;

- fornire Riscontro, come da successivo paragrafo 6.5., alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del Segnalante.

In ipotesi di conflitto di interessi, intendendosi per tali i casi in cui l'Organismo di Vigilanza coincida con il Segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la Segnalazione dovrà essere indirizzata in busta chiusa presso la sede operativa di Panzeri Carlo, in Biassono (MB) Via Padania 8 CAP 20853, all'attenzione del legale rappresentante, sig. Federico Panzeri.

Qualora la segnalazione venga trasmessa ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza e/o venga trasmessa con una modalità differente da quella descritta al punto 7.3., la Segnalazione deve essere trasmessa tempestivamente all'Organismo di Vigilanza e comunque entro e non oltre sette giorni dal suo ricevimento, al seguente indirizzo e-mail [odvpanzeri@gmail.com](mailto:odvpanzeri@gmail.com) dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

## 7.5. ISTRUZIONE DELLA SEGNALAZIONE E RELATIVO RISCONTRO

Prima di avviare l'indagine, l'Organismo di Vigilanza effettua un'analisi della segnalazione ricevuta per accertarsi, ove possibile, che il Segnalante rientri tra i soggetti di cui all'art. 3 del D.lgs. 24/2023 e che l'oggetto della segnalazione rientri tra quelli previsti dall'art. 2 del D.lgs. 24/2023.

Accertate le condizioni sopra esposte, l'Organismo di Vigilanza espleta un'indagine interna al fine di ricostruire e verificare i fatti segnalati. A tale fine, esso potrà avvalersi anche di consulenti esterni, con relativi oneri a carico della Società, o di una o più funzioni aziendali a seconda dell'oggetto della segnalazione, pur sempre nel rispetto della massima riservatezza nella gestione dell'identità del Segnalante e della Persona coinvolta e dell'oggetto della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza definirà le modalità di espletamento delle indagini e, se ritenuto opportuno, potrà proporre un incontro diretto con il Segnalante o con le persone che ritiene possano riferire informazioni importanti ai fini della corretta gestione della Segnalazione.

Al termine dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza, con il contributo degli eventuali consulenti esterni incaricati, predisponde un report finale nella quale sono indicate le risultanze dell'indagine svolta.

Indipendentemente dalla conclusione dell'indagine, l'Organismo di Vigilanza comunica al Segnalante, attraverso il canale di segnalazione di cui al precedente paragrafo 7.3. il Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Completata l'istruttoria, se la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, attraverso il canale di segnalazione di cui al precedente paragrafo 7.3, informa il Segnalante della conclusione dell'indagine e condivide gli esiti dell'istruttoria con la direzione aziendale per l'adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari/sanzionatori e per eventuali azioni di miglioramento.

Qualora la segnalazione risulti infondata, il Segnalante ne viene informato attraverso il canale di segnalazione di cui al precedente paragrafo 7.3. e la segnalazione viene archiviata.

Le segnalazioni archiviate potranno essere riaperte qualora per sopraggiunte informazioni, documenti o fatti, anche assunti dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di vigilanza e controllo sulla efficace attuazione del Modello Organizzativo, ovvero nel contesto di segnalazioni formulate da altri Segnalanti, dovessero emergere nuovi elementi da cui possa accertarsi la fondatezza della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza informerà altresì i competenti organi societari della chiusura dell'istruttoria e dell'esito delle attività di verifica svolte, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante – qualora conosciuta – della Persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione. Tutte le segnalazioni pervenute tramite il *tool* informatico di cui al precedente paragrafo 7.3. sono automaticamente codificate e registrate. La documentazione cartacea e/o informatica relativa alla segnalazione dovrà essere archiviata secondo quanto disposto dal punto 7.6.

## **7.6. CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La conservazione delle segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione dev'essere effettuata per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza 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.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttorie, l'Organismo di Vigilanza predispone e aggiorna il sistema dedicato alla gestione, monitoraggio e reporting delle segnalazioni assicurando l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto. A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative alle istruttorie e agli audit riferiti alle segnalazioni, in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza in coerenza con le disposizioni normative e secondo le specifiche regole interne.

È tutelato, ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni.



## 8. PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

### 8.1. LE SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE APPLICATE DALL'ANAC

Come previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità (civile, penale, amministrativa e disciplinare), l'ANAC può applicare al responsabile (Società o persona fisica) le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023;
- da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

### 8.2. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Saranno eventualmente applicati nei confronti del soggetto responsabile dell'illecito segnalato gli opportuni provvedimenti disciplinari/sanzionatori – previsti o richiamati dal Modello Organizzativo 231, dal CCNL di settore e - ove vigente - dal Codice disciplinare della società interessata.

Le sanzioni disciplinari saranno altresì applicate al Segnalante nei casi di perdita della tutela dalle ritorsioni, richiamati al punto 6.8. della Procedura.

## 9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE DI PANZERI CARLO

Al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, Panzeri Carlo illustra al proprio personale dipendente e ai propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato. Panzeri Carlo assicura altresì la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle modalità di segnalazione adottate, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Le informazioni in merito al canale di segnalazione, alle modalità e ai presupposti per effettuare le segnalazioni sono rese visibili:

- nei luoghi di lavoro nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con Panzeri Carlo nel perimetro della presente Procedura;
- nel sito internet di Panzeri Carlo <https://panzeri.it/>

Con le stesse modalità è altresì fornita informativa in materia di segnalazioni sulle ritorsioni da comunicare ad ANAC ai sensi del paragrafo 6.6.

## 10. ALLEGATI

### ALLEGATO 1 – INFORMATIVA PRIVACY

### ALLEGATO 1 - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 GENERAL DATA PROTECTION REGULATION ("GDPR")

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni avverrà ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili nei limiti di quanto compatibile con il GDPR stesso, e della specifica informativa pubblicata sul sito internet di Panzeri Carlo.

Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/1725.

La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni saranno trattati sia dati personali del segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, sia dati personali del soggetto segnalato, quali nome, cognome, posizione ricoperta, etc. che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle indagini che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

Panzeri Carlo agisce quale Titolare del trattamento dei dati personali dei propri dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Resta inteso che eventuali trattamenti di dati personali eseguiti dalle diverse funzioni della società interessate, dagli Organi di Controllo, dall' Organismi di Vigilanza e nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni rientrano nelle responsabilità dei Responsabili del Trattamento e delle persone autorizzate al trattamento dei dati personali per le rispettive aree di appartenenza in conformità alle previsioni di leggi e nel rispetto di quanto previsto dal presente strumento normativo.

Il processo di gestione delle segnalazioni è improntato sul principio di "garanzia di riservatezza e anonimato" e il "principio di riservatezza del segnalante" e pertanto nelle more del processo interno di accertamento sarà garantita la massima riservatezza.

Gli interessati potranno esercitare, qualora previsto dalle applicabili disposizioni di legge, i diritti previsti dal GDPR inviando una comunicazione per posta elettronica agli indirizzi di seguito indicati: [panzeri@panzeri.it](mailto:panzeri@panzeri.it)

Viene inoltre garantito il diritto di rivolgersi all'autorità per la protezione dei dati, competente in materia di trattamento illecito dei dati. Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato nel Capo III del GDPR possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, ci si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge.

In nessuna circostanza il segnalato o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione o denuncia, potranno esercitare i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati. Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.