

Titolo:

PROCEDURA SEGNALAZIONE ATTIVITA' ILLECITE  
"WHISTLEBLOWING"

CONFIDENTIAL

IT NOT ALLOWED TO ACQUAINT THIRD PARTY WITH THIS DOCUMENT WITHOUT A CIT WRITTEN PERMISSION. IN CASE OF PRINTED COPY, IT IS NOT UNDER CONTROLLED AND THEREFORE HAS TO BE VERIFIED UPDATING STATUS.

Codice doc:	01
Emissione	6 febbraio 2023
Periodo di revisione	Al variare delle procedure di séguito previste o al variare dell'attività svolte
Redatta da:	<b>COMPOSITE MATERIALS (ITALY) SRL</b>
Livello di riservatezza	Consultazione libera

Livello di diffusione	Massimo
Responsabile del documento	Rappresentante legale
Destinatari	<p>Azionariato / sottoscrittori di quote</p> <p>Organi sociali</p> <p>Organi di controllo</p> <p>Dipendenti e collaboratori a qualunque titolo</p> <p>Clienti, fornitori, partner, consulenti</p> <p>Lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, candidati, lavoratori in prova, ex dipendenti</p> <p>In generale, chiunque sia in relazione di interesse con l'<i>Organizzazione</i></p> <p>Titolare del trattamento / referente privacy / DPO ove presente</p>
Obiettivi	<p>Garantire che l'<i>Organizzazione</i> sia informata di eventuali comportamenti illeciti o impropri da parte dei propri dipendenti o di terze parti che potrebbero danneggiare l'<i>Organizzazione</i> stessa e/o i suoi interessi. Interrompere e denunciare alle autorità giudiziarie in caso di evidenze di reato</p>
Criteri – Normativa di riferimento principale	<p>D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 1937/2019</p> <p>L. 179/2017</p> <p>L. 190/2012</p> <p>Codice Penale</p> <p>D.Lgs. 231/2007</p> <p>T.U. 81/2008 in materia di salute e sicurezza</p> <p>D. Lgs 231/2001</p> <p>GDPR</p> <p>C.d. "Codice della privacy"</p>
Allegati	<p>Modulo segnalazione scritta</p> <p>Link alla piattaforma di segnalazione</p> <p>Informativa trattamento dati</p>

## SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	4
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO .....	5
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	6
5. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI.....	9
6. LE SEGNALAZIONI ANONIME .....	9
7. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	9
7.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO.....	9
7.2 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO, ANAC .....	10
7.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	11
7.4 DENUNCIA ALL' AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	12
8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....	12
8.1 SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO.....	12
8.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA .....	12
9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE.....	14
10. TUTELA CONTRO RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI.....	15
11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	17
1. <i>Introduction</i> .....	18
2. <i>Reference standards</i> .....	20
3. <i>Subjective scope of application</i> .....	20
4. <i>Matters to be reported</i> .....	20
5. <i>Elements and characteristics of the reports</i> .....	23
6. <i>Anonymous reporting</i> .....	23
7. <i>Reporting channels</i> .....	23
1.1 INTERNAL REPORTING CHANNEL .....	23
1.2 EXTERNAL REPORTING CHANNEL, ANAC.....	25
1.3 PUBLIC DISCLOSURE .....	26
1.4 REPORT TO THE JUDICIAL AUTHORITY .....	26
8. <i>Avoiding the right of access and privacy protection</i> .....	26
9. <i>Conditions for the protection of a whistleblower</i> .....	29
10. <i>Protection against retaliation and discrimination</i> .....	29
11. <i>Processing of personal data</i> .....	32

## **1. INTRODUZIONE**

Il procedimento di gestione della segnalazione di illeciti (Whistleblowing) costituisce lo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti o irregolarità commessi all'interno dell'organizzazione in cui il segnalante lavora o collabora a vario titolo, in conformità a quanto previsto dal nuovo d.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019.

Obiettivo principale della direttiva è quello di prevedere, all'interno di tutti gli Stati membri, una disciplina organica per la protezione dei Whistleblowers sotto un duplice profilo:

1. garantendo la tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante;
2. assicurando il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione della prevenzione dei reati grazie all'istituzione di canali interni ed esterni.

A questo scopo, il d.lgs. n.24/2023 abroga la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing e raccoglie in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Il nuovo decreto, infatti, prevede una disciplina organica e uniforme per garantire una tutela maggiore del whistleblower e l'utilizzo dello strumento delle segnalazioni nei limiti e nelle modalità in esso contenuti. Le novità principali riguardano, in particolar modo:

- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (nelle società con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media);
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; - le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito.

## **2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*

e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" prevede e disciplina, al Capo III, una serie di *Misure di protezione* ampliando di fatto il perimetro della normativa del whistleblowing.

Il decreto richiamato delinea una protezione rafforzata garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e qualsiasi ulteriore e diversa informazione da cui possa, anche in via indiretta, desumersi.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d.lgs. 24/2023, il whistleblower - persona segnalante- è la persona fisica che effettua la segnalazione, la denuncia all'Autorità giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni su violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO**

L'art. 3 del decreto in oggetto ha esteso l'obbligo di dotarsi di una procedura di segnalazione anche ai "soggetti del settore privato" (aziende) con più di 49 lavoratori ed alle aziende dotate di MOG.

Esso si applica, quindi:

- ai dipendenti,
- ai lavoratori autonomi,
- ai liberi professionisti
- ai consulenti,
- ai volontari
- ai tirocinanti,
- agli azionisti
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza,
- ai candidati,
- ai lavoratori in prova, e
- agli ex dipendenti.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

#### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il nuovo d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di **COMPOSITE MATERIALS (ITALY) SRL**

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. In particolare:

VIOLAZIONE OGGETTO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA	
Disciplina precedente (L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)	Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
<p>Illeciti civili;</p> <p>Illeciti amministrativi;</p> <p>Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;</p> <p>Illeciti penali: limitatamente ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale;</p> <p>Irregolarità (le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico).</p>	<p>Illeciti civili;</p> <p>Illeciti amministrativi;</p> <p>Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.</p> <p>NOVITA':</p> <p>Illeciti penali; Illeciti contabili;</p> <p>Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.</p> <p>- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, o seppur non indicati nell'allegato,</p> <p>- quelli che riguardano: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela</p>

	<p>della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti dei sistemi informativi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art.325 TFUE ;</li> <li>- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art.26, par.2, del TFUE comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;</li> <li>- informazioni sulle violazioni, 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni</li> </ul>
--	--

Più semplicemente:

1. violazioni a normative interne aziendali e/o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale di **COMPOSITE MATERIALS (ITALY) SRL**:
  - reali e persistenti abusi di potere, corruzione, frode, furti e altri comportamenti scorretti;
  - violazione di policy interne o del codice etico (ove esistente);
  - rischi di reati su servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti, anche in relazione al rischio per la salute;
  - sicurezza nei settori dei trasporti ferroviari, stradali, marittimi;
  - pratiche che mettono a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori o che causano danni ambientali;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali;
  - diffusione illecita di dati personali: tutela della vita privata e dei dati personali e sicurezza delle reti digitali e dei sistemi informativi.
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione.
3. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Le disposizioni del Decreto non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto 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;
- alle segnalazioni di violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al predetto decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, quando anche non indicati nel citato allegato al decreto 231
- alle 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.

\*

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse all'integrità dell'organizzazione, al fine di valorizzarne l'etica e per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione gestoria.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono *irrilevanti* ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive. Resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.



## 5. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

È necessario che risultino chiare:

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

## 6. LE SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime sono segnalazioni sprovviste di elementi che rendano possibile l'identificazione di colui/colei che ha inviato il messaggio. La normativa ha introdotto tale possibilità per incentivare eventuali segnalanti a condividere i sospetti illeciti riducendo il timore di andare incontro a conseguenze negative (mobbing, demansionamento, licenziamento, ecc.). Tale presupposto consente alle persone di tutelare la propria identità attraverso la creazione di un rapporto di fiducia tra azienda e segnalante.

Le segnalazioni anonime devono essere, comunque, sempre ben circostanziate.

## 7. CANALI DI SEGNALAZIONE

### 7.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Istituzione del canale	Definizione con atto organizzativo / delibera CdA. Informate anche le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del d.lgs. n.81/2015.
Riservatezza	Garanzia della riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia: <ul style="list-style-type: none"> <li>- della persona segnalante;</li> <li>- del facilitatore</li> <li>- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;</li> <li>- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.</li> </ul>
Modalità di segnalazione	In forma scritta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tramite modulo allegato alla presente;</li> <li>- tramite piattaforma informatica online, disponibile sulla intranet e sul sito <a href="https://cit.comunicazioneilleciti.it">https://cit.comunicazioneilleciti.it</a></li> <li>- tramite il canale Toray Group's Global Whistleblowing System – in Europa e-mail: <a href="mailto:compliance.teu.mb@mail.toray">compliance.teu.mb@mail.toray</a> (lingue accettate: unicamente Inglese e Giapponese)</li> </ul> In forma orale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- mediante un incontro diretto da chiedere all' dell'Organismo di</li> </ul>

	<p>vigilanza all'indirizzo aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mediante piattaforma web, disponibile nel sito <a href="https://cit.comunicazioneilleciti.it">https://cit.comunicazioneilleciti.it</a> inviando una comunicazione vocale registrata precedentemente o effettuando una segnalazione vocale direttamente sulla piattaforma.</li> </ul>
Gestione della segnalazione	<p>La gestione del canale interno di segnalazione sarà affidata ad un professionista incaricato che agirà quale componente unico dell'<b>Organo di Gestione della segnalazione</b> che agirà quale soggetto <i>Autorizzato al trattamento</i> ai sensi della normativa GDPR.</p> <p>il quale, ricevuta la segnalazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la protocolla sul registro riservato, attribuendo un codice univoco progressivo e registrando data e ora di ricezione; rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;</li> <li>- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;</li> <li>- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;</li> <li>- fornisce, alla persona segnalante, una conferma di ricezione entro sette giorni dalla data di segnalazione; fornisce un riscontro alla segnalazione anche comunicando andamento o termini dell'istruttoria eseguita, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.</li> </ul>

La gestione del canale può essere affidata ad una ricorso interna o ad un ufficio interno autonomo appositamente designato e costituito da personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione; oppure affidata ad un soggetto esterno dotato di autonomia e costituito da personale specificamente formato.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto da quello designato dalla presente procedura deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

**COMPOSITE MATERIALS (ITALY) SRL** affida ad un **Organo monocratico di gestione della segnalazione** il compimento di tutto quanto necessario a dar seguito alla comunicazione dell'illecito; **questo è composto da un professionista esterno all'Azienda, ufficialmente incaricato ed opportunamente competente.**

## 7.2 CANALE DI SEGNALEZIONE ESTERNO, ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC quando:

- ☐ il canale di segnalazione interna non sia attivo o, se attivo, non conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. n.24/2023;
- ☐ abbia già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
- ☐ abbia fondati motivi di ritenere che alla segnalazione non venga dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- ☐ abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC tramite piattaforma informatica gestisce le segnalazioni esterne che possono essere rese in forma scritta o in forma orale -attraverso apposite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale- oppure, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il canale di segnalazione esterno garantisce l'anonimato tramite strumenti di crittografia, la riservatezza della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Anche l'ANAC ha specifici doveri di attivazione e riscontro nei confronti del whistleblower: deve dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante o salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso della persona pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

L'ANAC:

- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolge l'istruttoria necessaria a dar seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

Quando le segnalazioni riguardano violazioni che non rientrano nella sua competenza, l'ANAC dispone l'invio delle segnalazioni all' autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

### 7.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA

IL D.lgs. n.24/2023 prevede la possibilità, solo qualora ricorrano determinati presupposti, di segnalare illeciti mediante le divulgazioni pubbliche.

L'art. 15 del D.lgs. 24/23 prevede che la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna (anche in via diretta) e non è stato dato alcun riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche

circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### 7.4 DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

È consentita ai soggetti tutelati la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo -in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p.- di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. L'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

### 8. SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

#### 8.1 SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. Della L. 7 agosto 1990, n. 241 nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33.

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

#### 8.2 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La disciplina introdotta dal D.lgs. 24/2023 rinforza notevolmente la protezione della persona segnalante, garantendo una maggiore tutela della riservatezza.

TUTELA DELLA RISERVATEZZA	
Disciplina precedente (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)	Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
L'identità del segnalante non può essere rivelata. In base alle LLGG il divieto di rivelare l'identità del segnalante riguarda il nominativo del segnalante e tutti gli elementi	L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso

<p>della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.</p> <p>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.</li> <li>- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo la suddetta chiusura, ad avviso di ANAC, l'identità del segnalante può essere svelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.</li> </ul> <p>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nell'ambito del 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. Ad avviso di ANAC il segnalante deve acconsentire espressamente alla rivelazione della propria identità.</li> </ul> <p>Sono corollari della tutela della identità del segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;</li> <li>- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e</li> </ul>	<p>della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.</p> <p>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito giurisdizionale?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.</li> <li>- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.</li> </ul> <p>Come è garantita la riservatezza del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.</li> </ul> <p>Sono corollari della tutela della identità del segnalante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione informatizzata delle segnalazioni, con il ricorso a strumenti di crittografia;</li> <li>- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e secondo ANAC dall'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- rispetto dei principi in materia di protezione dei</li> </ul>
--	--

<p>secondo ANAC dall'accesso civico generalizzato ex art. 5 del d.lgs. n. 33/2013;</p> <p>- rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali.</p>	<p>dati personali.</p> <p style="text-align: center;">NOVITÀ</p> <p>La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.</p> <p>La riservatezza del segnalante si tutela anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.</p> <p>Per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, è necessaria una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione nei seguenti due casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procedimenti disciplinari nei quali il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;</li> <li>- procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove nei quali la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.</li> </ul>
--	---

## 9. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DELLA PERSONA SEGNALANTE

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della normativa;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di questa procedura.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della protezione.

La protezione è garantita anche nel caso di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

Le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## 10. TUTELA CONTRO RITORSIONI E DISCRIMINAZIONI

La persona che segnala una condotta illecita di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere, per tale ragione, sanzionata né sottoposta ad azioni disciplinari ingiustificate o ad ogni altra forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione si intende: *“qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica 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”*

RITORSIONI	
Disciplina precedente (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)	Disciplina attuale (D.lgs. n. 24/2023)
<p>Come può configurarsi una ritorsione o una misura discriminatoria</p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.</p> <p>Quali sono le ritorsioni o le misure discriminatorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento (ritorsioni espressamente menzionate dalla legge);</li> <li>□ Misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione che producono effetti di discriminazione o ritorsivi (riferimento a misure discriminatorie o ritorsive non tipizzate).</li> </ul> <p>Esemplificazioni di ritorsioni o misure discriminatorie proposte da ANAC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;</li> <li>- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;</li> <li>- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;</li> </ul>	<p>Come può configurarsi una ritorsione.</p> <p>Con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Necessità di un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia e la presunta ritorsione.</p> <p style="text-align: center;">NOVITÀ</p> <p>La ritorsione può essere anche tentata o minacciata. La ritorsione provoca o può provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.</p> <p>Quali sono le ritorsioni</p> <p>La nuova disciplina non fa più riferimento né a misure discriminatorie né a misure organizzative aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione ma provvede ad una elencazione delle ritorsioni molto più ampia rispetto alla precedente disciplina, pur tuttavia, con carattere non esaustivo:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;</li> <li>- valutazione della performance artatamente negativa;</li> <li>- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;</li> <li>- revoca ingiustificata di incarichi;</li> <li>- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;</li> <li>- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);</li> <li>- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;</li> <li>- mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto;</li> <li>- per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs. 165/2001.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;</li> <li>- retrocessione di grado o mancata promozione;</li> <li>- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;</li> <li>- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;</li> <li>- note di demerito o referenze negative;</li> <li>- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;</li> <li>- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;</li> <li>- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;</li> <li>- 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;</li> <li>- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</li> <li>- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;</li> <li>- 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;</li> <li>- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; n) annullamento di una licenza o di un permesso;</li> <li>- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.</li> </ul>
---	---

CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA TUTELA DALLE RITORSIONI
Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023.



È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le

misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni

## 11. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'art. 13 disciplina la protezione dei dati personali dei trattamenti dei dati personali che riguardano le segnalazioni ed estende tutele di cui al GDPR e Codice privacy all'intero processo di segnalazione.

I dati non utili alla segnalazione devono essere immediatamente cancellati nel rispetto dei principi di finalità e minimizzazione del trattamento.

Vengono riconosciuti i diritti degli interessati di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR ferme restando alcune eccezioni all'esercizio di essi qualora sussistono paritetici diritti alla tutela del segnalante.

Il soggetto ricevente opera in qualità di titolare del trattamento ed è tenuto a fornire specifiche informazioni nel rispetto del principio di trasparenza e dell'art. 13 del GDPR ai segnalanti, nonché ad attuare, come anzidetto, specifiche misure tecniche e organizzative volte ad evitare che si verifichino rischi per i diritti e le libertà degli interessati.

La finalità del trattamento è quella di predisporre un canale di segnalazione in grado di rispettare tanto la riservatezza del segnalante, quanto l'esattezza del processo instaurato. È riconosciuto il diritto del segnalante ad adire l'Autorità competente, l'ANAC, qualora la segnalazione interna effettuata non abbia avuto seguito. In tal caso, l'Autorità potrebbe dar seguito ad un'indagine circa la corretta gestione della segnalazione.

È previsto uno specifico piano sanzionatorio con un massimo edittale di cinquanta mila euro nell'ipotesi in cui venga accertato che non siano stati istituiti canali idonei di segnalazione o qualora la segnalazione sia stata ostacolata o sia stata violata la riservatezza dei soggetti.

Code of document	01
Release	6 February 2023
Revision period	As the following procedures change or as the activity changes
Edited by:	<b>CIT SRL</b>
Level of confidentiality	Free consultation
Dissemination	Maximum
Responsible for this document	Legal Representative
Recipients	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Shareholders/Subscribers</li> <li>- Corporate bodies</li> <li>- Supervisory bodies</li> <li>- Employees and collaborators in any capacity</li> <li>- Customers, suppliers, partners, consultants</li> <li>- Self-employed workers, freelancers, consultants, volunteers, trainees, candidates, probationary workers, former employees</li> <li>- In general, anyone in a relationship of interest with the Organisation</li> <li>- Data controller/privacy contact person/DPO where present</li> </ul>
Objectives	Ensure that the organization is informed of any illegal or improper conduct by its employees or third parties that could damage the organization and/or its interests. Stop and report to the judicial authorities in the event of evidence of offences.
Criteria - Main Reference Standards	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legislative Decree 24/2023 transposing EU Directive 1937/2019</li> <li>- Law 179/2017</li> <li>- Law 190/2012</li> <li>- Criminal Code</li> <li>- Legislative Decree 231/2007</li> <li>- Health and Safety Act 81/2008</li> <li>- Legislative Decree 231/2001</li> <li>- GDPR</li> <li>- Privacy Code</li> </ul>
Annexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Written Report Form</li> <li>- Link to reporting web platform</li> <li>- Privacy policy</li> </ul>

## 1. Introduction

The Toray Group Ethics and Compliance Code of Conduct (Issued May 2020) defines and lays out our values, principles and guideline for the Toray Group with regard to dealings with customers, business partners, suppliers, employees, etc.

The following rules are intended to support our employees, our managers as well as our business partners, customers, suppliers, etc. of Composite Materials (Italy) Srl (the "Company") in recognizing, reporting and eliminating misconducts. In addition, suggestions for improvement are also encouraged, which will help us to implement our values even better.

With this Policy we want to create trust and encourage whistleblowers to cooperate. In doing so, the whistleblowers will make a valuable contribution to ensuring that together we can meet the high standards which we set ourselves.

The Whistleblowing policy is the tool to facilitate the reporting of misconducts that might constitute wrongdoing or irregularities committed within the organization in which the whistleblower works or collaborates, in accordance with the provisions of the Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023 implementing the European Directive No. 1937/2019.

The main objective of the directive is to provide, within all the EU Member States, a comprehensive framework for the protection of whistleblowers in two respects:

1. ensure the protection of the whistleblower's freedom of expression;
2. ensure the strengthening of legality and transparency within organizations, in order to prevent misconducts through the establishment of internal and external channels.

To this end, Legislative Decree No. 24/2023 repeals the previous national regulations on whistleblowing and brings together in a single regulatory text - for both the public and private sectors - the protection regime for individuals who report misconduct of which they have become aware in a work context.

The new decree, in fact, provides for an organic and uniform discipline to ensure greater protection of whistleblowers and the use of the whistleblowing tool within the limits and in the manner contained therein. The main innovations concern, in particular:

- the enlargement of the range of subjects, natural persons, who can be protected for whistleblowing, reporting or public disclosures;
- the enlargement of the objective scope, i.e. of what is considered a breach relevant for protection, as well as the distinction between what is subject to protection and what is not;
- the regulation of three reporting channels and of the conditions for accessing them: internal (in companies with a dedicated person or office or through an external person with specific expertise), external (managed by ANAC) as well as the channel of public disclosure (through the press or social media);
- the direction of different manners for submitting reports, in written or oral form;
- detailed rules on confidentiality obligations and the processing of personal data received, managed and disclosed by or to third parties;
- clarifications as to what is meant by retaliation and expansion of the relevant case law; - specifications on the protection of whistleblowers or persons reporting retaliatory measures offered by both ANAC and the judicial authorities, and more indications on the responsibility of the whistleblower and on exculpatory measures;
- the introduction of special support measures for whistleblowers and the involvement for this purpose of Charity Sector entities that have appropriate expertise and provide their services free of charge.

## **2. Reference standards**

The Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023 on "Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law and on provisions relating to the protection of persons who report breaches of national law" provides for and regulates, in Chapter III, a series of Protection Measures, effectively expanding the perimeter of the whistleblowing regulation.

The aforementioned decree outlines enhanced protection by guaranteeing the confidentiality of the whistleblower's identity and any further and different information that may be inferred, even indirectly. Pursuant to the combined provisions of Articles 1 and 2 of Legislative Decree 24/2023, the whistleblower – reporting person - is the natural person who makes a report, a denunciation to the judicial authority or a public communication of information on rules breach of national or European Union law that harm the public interest or the integrity of the public administration or of a private entity, of which he/she has become aware in a public or private employment context.

## **3. Subjective scope of application**

Article 3 of this decree extended the obligation to have a reporting procedure also to "private sector entities" (companies) with more than 49 employees and to companies with a MOG.

It applies, therefore to:

- employees,
- self-employed workers,
- self-employed professionals ,
- consultants,
- volunteers,
- interns,
- shareholders,
- persons with administrative, management, supervisory or representative functions,
- candidates,
- probationary workers, and
- former employees.

The protection measures also apply to:

- facilitators, i.e. the natural person who assists the whistleblower in the reporting process;
- persons working in the same work environment as the whistleblower or the person who filed a complaint to the judicial or accounting authorities or made a public disclosure and who are related to them up to the fourth degree or stable family relationship;
- colleagues of the whistleblower or of the person who made a complaint to the judicial or accounting authority or made a public disclosure, who work in the same work environment as the whistleblower and who have a regular and current relationship with that person;
- the entities owned by the whistleblower or the person who made a complaint to the judicial or accounting authority or a communication to the public, or for which the same persons work, as well as the entities that work in the same work environment as the aforementioned persons.

## **4. Matters to be reported**

The new legislative decree no. 24/2023 establishes that information on breaches that harm the public interest or the integrity of CIT SRL is subject to reporting, public disclosure or whistleblowing.

The information may concern both breaches committed and those not yet committed that the whistleblower reasonably believes could be committed based on concrete elements.

Also those elements that concern conduct aimed at concealing breaches may be the object of reporting, public disclosure or whistleblowing. In particular:

Those elements which concern conduct aimed at concealing breaches may also be subject to reporting, public disclosure or denunciation. In particular:

Breaches subject to reporting, public disclosure or whistleblowing	
Previous regulations (L. n. 179/2017 - LLGG ANAC n. 469/2021)	Current regulations (D.lgs. n. 24/2023)
<p>Civil offences;</p> <p>Administrative offences;</p> <p>Relevant offence conduct pursuant to Legislative Decree No. 231/2001, or breaches of the organization and management models provided therein;</p> <p>Criminal offences: limited to crimes against the public administration referred to in Title II, Chapter I, of the penal code;</p> <p>Irregularities (situations in which, during administrative activity, improper behavior is found on the part of a public official who, also in order to look after his own interest or that of third parties, takes or contributes to the adoption of a decision that deviates from impartial care of the public interest).</p>	<p>Civil offences;</p> <p>Administrative offences;</p> <p>Relevant offence conducts pursuant to Legislative Decree No. 231/2001, or breaches of the organization and management models provided therein;</p> <p>CHANGES:</p> <p>Criminal offences; Accounting offences;</p> <p>Irregularities - They are no longer included among breaches of national law but can constitute "concrete elements" (symptomatic indicators) - referred to in art. 2, co. 1, letter. b) Legislative Decree 24/2023 - such as to make the whistleblower believes that one of the breaches provided for by the decree could be committed.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- offenses that fall within the scope of application of the European Union or national acts indicated in the annex to Directive (EU) 2019/1937, or although not indicated in the annex,</li> <li>- those that concern: public procurement, services, products and financial markets and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; environmental Protection; radiation protection and nuclear safety, food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer</li> </ul>

	<p>protection; protection of privacy and protection of personal data and security of information system networks;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- acts or omissions detrimental to the financial interests of the Union referred to in art. 325 TFEU;</li> <li>- acts or omissions concerning the internal market, referred to in Article 26, paragraph 2, of the TFEU including breaches of the European Union rules on competition and State aid, as well as related breaches concerning the internal market to acts that violate corporate tax rules or mechanisms the purpose of which is to obtain a tax advantage that defeats the object or purpose of the applicable corporate tax law;</li> <li>- information on breaches, including well-founded suspicions, concerning breaches committed or which, based on concrete elements, could be committed in the organization with which the whistleblower or the person making a complaint to the judicial or accounting authority has a legal relationship pursuant to of article 3, paragraph 1 or 2, as well as the elements regarding conduct aimed at concealing such breaches.</li> </ul>
--	---

More simply:

1. breaches of internal company regulations and/or in any case capable of causing damage or prejudice, even if only to the image or reputation of CIT SRL:
  - real and persistent abuses of power, corruption, fraud, theft and other misconduct;
  - breach of internal policies or the code of ethics (where existing);
  - risks of crimes on services, products and financial markets and prevention of money laundering and terrorist financing;
  - product safety and conformity, also in relation to health risks;
  - safety in the rail, road and maritime transport sectors;
  - practices that put the health and safety of workers at risk or cause environmental damage;
  - food and feed safety, animal health and welfare;
  - illegal dissemination of personal data: protection of privacy and personal data and security of digital networks and information systems.
2. offenses that fall within the scope of application of European Union acts and the national provisions that implement them.
3. significant illegal conduct pursuant to Legislative Decree no. 8 June 2001. 231.

The provisions of the Decree do not apply:

- to disputes, claims or requests linked to a personal interest of the whistleblower or of the person who has filed a complaint with the judicial or accounting authority which relate exclusively to their individual work or public employment relationships, or inherent to their employment relationships work or public employment with hierarchically superior figures;
- to reports of breaches regulated on a mandatory basis by the European Union or national acts indicated in part II of the annex to the aforementioned decree or by the national ones which constitute the implementation of the European Union acts indicated in part II of the annex to the directive (EU) 2019/1937, even if not indicated in the aforementioned annex to decree 231;
- to reports of breaches relating to national security, as well as procurement relating to defense or national security aspects, unless such aspects fall under relevant secondary law of the European Union.

\*

The report must be made in the interest of the organization integrity, in order to enhance its ethics and to give prestige, authority and reliability to the same, strengthening the principles of legality and good performance of management action.

The reasons that led the person to report, denounce or publicly disclose are irrelevant for the purposes of dealing with the report and protection from retaliatory measures. However, it is understood that those having as their object a dispute, claim or request linked to a personal interest of the whistleblower are not considered whistleblowing reports.

## **5. Elements and characteristics of the reports**

It is necessary for the report to be as detailed as possible in order to allow the facts to be clarified by the persons competent to receive and manage the reports.

It is necessary that they are clear:

- the circumstances of time and place in which the reported event occurred;
- the description of the fact;
- personal details or other elements that allow the identification of the person to whom the reported facts can be attributed.

## **6. Anonymous reporting**

Anonymous reports are reports without elements that make it possible to identify the person who sent the message. The legislation introduced this possibility to incentivize any whistleblowers to share illegal suspicions, reducing the fear of facing negative consequences (mobbing, demotion, dismissal, etc.). This assumption allows people to protect their identity through the creation of a relationship of trust between the company and the whistleblower.

Anonymous reports must, however, always be well-substantiated.

## **7. Reporting channels**

### **1.1 INTERNAL REPORTING CHANNEL**

Establishment of the channel	Definition with organizational act/BoD resolution. Also inform the union representatives or trade union organizations referred to in art.51 of Legislative Decree no. 81/2015.
Confidentiality	Guarantee of confidentiality, also through the use of encryption tools: <ul style="list-style-type: none"> <li>- of the whistleblower;</li> <li>- of the facilitator</li> <li>- of the person involved or in any case of the subjects mentioned in the report;</li> <li>- the content of the report and the related documentation</li> </ul>
Reporting methods	In writing: <ul style="list-style-type: none"> <li>- via the attached form to this document;</li> <li>- via website platform, available on the website <a href="https://cit.comunicazioneilleciti.it">https://cit.comunicazioneilleciti.it</a></li> <li>- via the Toray Group's Global Whistleblowing System - contact person in Europe e-mail: <a href="mailto:compliance.teu.mb@mail.toray">compliance.teu.mb@mail.toray</a> (languages accepted: English and Japanese only)</li> </ul> Orally: <ul style="list-style-type: none"> <li>- through a direct meeting to be requested from the Supervisory Body at the company address</li> <li>- via website platform, available on the website <a href="https://cit.comunicazioneilleciti.it">https://cit.comunicazioneilleciti.it</a> by sending a previously registered communication or to be made directly on the platform.</li> </ul>
Report management	The management of the internal reporting channel will be entrusted to a professional in charge who will act as the sole member of the <b>Reporting Management Body</b> who will act as a subject authorized to process in accordance with the GDPR legislation. who, having received the report: <ul style="list-style-type: none"> <li>- logs it in the confidential register, assigning a unique progressive code and recording the date and time of receipt; issues the whistleblower with a notice of receipt of the report within seven days of the date of receipt;</li> <li>- maintains discussions with the whistleblower;</li> <li>- gives correct follow-up to the reports received;</li> <li>- provides the whistleblower with a confirmation of receipt within seven days of the reporting date; provides feedback to the report by also communicating the progress or terms of the investigation carried out, within three months from</li> </ul>



	the date of the acknowledgment of receipt.
--	--

The channel management can be entrusted to an internal resource or to a specially appointed autonomous internal office made up of personnel specifically trained for the management of the reporting channel; or entrusted to an external entity with autonomy and made up of specifically trained personnel.

The internal report issued to a person other than the one appointed by this procedure must be sent, within seven days of its receipt, to the person in charge, giving simultaneous notice of the transmission to the whistleblower.

CIT SRL entrusts a monocratic reporting management body with carrying out everything necessary to follow up on the communication of the offence; this is made up of a professional external to the Company, officially appointed and appropriately competent.

## **1.2 EXTERNAL REPORTING CHANNEL, ANAC**

The external reporting channel ensures anonymity through encryption tools, confidentiality of the reporting person, the person involved and the person mentioned in the report, as well as the content of the report and related documentation.

The whistleblower can make an external report to the ANAC when:

- the internal reporting channel is not active or, if active, does not comply with the requirements set out in the Legislative Decree. n.24/2023;
- has already made an internal report which has not been followed up;
- has reasonable grounds to believe that the report will not be followed up effectively or that it may lead to the risk of retaliation;
- has reasonable grounds to believe that the violation may constitute an imminent or obvious danger to the public interest.

Through a website platform, the ANAC manages external reports which can be made in writing or orally - through special telephone lines or voice messaging systems - or, at the request of the whistleblower, through a direct meeting set within a reasonable time.

The external reporting channel ensures anonymity through encryption tools, the confidentiality of the whistleblower, the reported person and the person mentioned in the report, as well as the content of the report and the related documentation.

When the reports concern violations that do not fall within its competence, ANAC shall arrange for the reports to be sent to the 'administrative or judicial authority, including institutions, bodies or organs of the European Union, and shall simultaneously notify the reporting person of the referral.

The ANAC also has specific activation and feedback duties towards the whistleblower: it must notify the reporting person of the receipt of the external report within seven days from the date of its receipt, unless the reporting person explicitly requests otherwise or unless the ANAC believes that notifying the person would jeopardize the protection of the confidentiality of the whistleblower's identity.

The ANAC:

- maintains discussions with the whistleblower and requests additions from the latter if necessary;
- diligently follows up on reports received;
- carries out the investigation necessary to follow up on the report, including through hearings and acquisition of documents;
- responds to the whistleblower within three months or, if there are valid and justified reasons, six months from the date of acknowledgment of receipt of the external report or, in the absence of such notice, from the expiry of seven days from receipt;

- communicates the final outcome to the whistleblower, which may also consist of archiving or transmission to the competent authorities or in a recommendation or an administrative sanction.

When the reports concern violations that do not fall within its authority, the ANAC arranges for the reports to be sent to the administrative or judicial authority, including the institutions, bodies, offices or agencies of the European Union, and gives simultaneous notice to the whistleblower of the sending.

### **1.3 PUBLIC DISCLOSURE**

The Legislative Decree n.24/2023 provides for the possibility, only if certain conditions are met, to report offenses through public disclosures.

The art. 15 of the Legislative Decree n. 24/23 provides that the whistleblower who makes a public disclosure takes advantage from the protection provided by this decree if, at the time of the public disclosure, one of the following conditions occurs:

- the whistleblower has previously made an internal and external report (even directly) and no feedback has been given within the established deadlines regarding the measures envisaged or adopted to follow up on the reports;
- the whistleblower has reasonable grounds to believe that the violation may constitute an imminent or obvious danger to the public interest;
- the whistleblower has reasonable grounds to believe that the external report may involve the risk of retaliation or may not have an effective follow-up due to the specific circumstances of the specific case, such as those in which evidence may be hidden or destroyed or in which there is fear that the person receiving the report may be colluding with the perpetrator of the violation or involved in the violation itself.

### **1.4 REPORT TO THE JUDICIAL AUTHORITY**

Protected individuals are permitted to contact the judicial authorities to file a report of illegal conduct of which they have become aware in a public or private working context.

If the whistleblower holds the status of public official or person in charge of a public service, even if he has made a report through the internal or external channels provided for by the decree, this does not exempt him from the obligation – based on the combined provisions of the art. 331 c.p.p. and the articles. 361 and 362 of the Criminal Code - to report criminally relevant facts and hypotheses of treasury damage to the competent judicial authority. The objective scope of the articles. 361 and 362 of the Criminal Code, providing for the obligation to report only crimes (prosecuted ex officio), is more restricted than that of the reports that can be made by the whistleblower who can also report crimes of another nature.

It is understood that, where the public employee reports a crime to the judicial authority pursuant to articles. 361 or 362 c.p. and is then discriminated against because of the report, he will be able to take advantage from the protections provided by the decree for the retaliation suffered. The same rules on the protection of confidentiality and the content of reports must be respected by the offices of the judicial authorities to which the complaint is filed.

## **8. Avoiding the right of access and privacy protection**

### **8.1 Avoiding the right of access**

The report and the documentation attached are excluded from the right of access to administrative documents provided for by the articles. 22 and following of the Law 7 August 1990, n. 241 as well as articles 5 and following of the legislative decree of 14 March 2013, n.33.

Reports cannot be used beyond what is necessary to adequately follow up on them.

## 8.2 Privacy protection

The regulation introduced by the Legislative Decree. 24/2023 significantly strengthens the protection of the whistleblower, guaranteeing greater protection of confidentiality.

Privacy protection	
Previous regulation (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)	Current regulation (D.lgs. n. 24/2023)
<p>The identity of the whistleblower cannot be revealed. According to the LLGG, the prohibition on revealing the identity of the whistleblower concerns the name of the whistleblower and all the elements of the report, including the documentation attached, to the extent that their disclosure, even indirectly, could allow the identification of the whistleblower.</p>	<p>The identity of the whistleblower and any other information from which that identity may be inferred, directly or indirectly, may not be disclosed, without the whistleblower's explicit consent, to persons other than those competent to receive or follow up reports.</p>
<p>How the confidentiality of the whistleblower is guaranteed within the jurisdiction?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In criminal proceedings, the identity of the whistleblower is covered by secrecy in the ways and within the limits established by Article 329 of the Code of Criminal Procedure.</li> <li>- In proceedings before the Court of Auditors (Corte dei Conti), the obligation of investigative secrecy is expected until the conclusion of the preliminary investigation phase. After the aforementioned closure, in the opinion of ANAC, the identity of the whistleblower may be revealed by the Accounting Authority in order to be used in the procedure itself.</li> </ul>	<p>How is the confidentiality of the whistleblower guaranteed in judicial proceedings?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In criminal proceedings, the identity of the whistleblower is covered by secrecy in the manner and within the limits provided for in Article 329 of the Code of Criminal Procedure.</li> <li>- In proceedings before the Court of Auditors (Corte dei Conti), the identity of the whistleblower cannot be disclosed until the investigation phase is closed.</li> </ul>
<p>How is the confidentiality of the whistleblower guaranteed within the disciplinary proceedings?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- As part of the disciplinary proceedings, the identity of the</li> </ul>	<p>How is the confidentiality of the whistleblower guaranteed in disciplinary proceedings?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In the context of disciplinary proceedings, the identity of the whistleblower may not be disclosed if the disciplinary charge is based</li> </ul>

<p>whistleblower cannot be revealed, where the contestation of the disciplinary charge is based on investigations that are distinct and additional to the report, even if consequent thereto. If the dispute is based, in whole or in part, on the report and knowledge of the identity of the person making the report is indispensable for the defense of the accused, the report will be usable for the purposes of the disciplinary proceedings only in the presence of the consent of the person making the report to the disclosure of his identity. According to ANAC, the reporter must expressly consent to the disclosure of his/her identity.</p>	<p>on investigations that are separate and additional to the report, even if they follow it. If the accusation is based, in whole or in part, on the report and knowledge of the reporter's identity is indispensable for the accused's defence, the report can only be used for the purposes of disciplinary proceedings if the reporter has expressly consented to the disclosure of his identity.</p>
<p>These are corollaries of the protection of the whistleblower's identity:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- computerized management of reports, with the use of encryption tools;</li> <li>- subtraction of the report and the documentation attached to it from the right of access to administrative documents provided for by the articles. 22 and following. of the law n. 241/1990 and according to ANAC by generalized civic access pursuant to art. 5 of Legislative Decree no. 33/2013;</li> <li>- compliance with the principles regarding the protection of personal data.</li> </ul>	<p>These are corollaries to the protection of the whistleblower's identity:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- computerized management of the reports, with the use of encryption tools;</li> <li>- subtraction of the report and of the documentation attached to it from the right of access to administrative acts provided for by Articles 22 et seq. of Law No. 241/1990 and, according to ANAC, from generalized civic access pursuant to Article 5 of Legislative Decree No. 33/2013;</li> <li>- compliance with the principles on the protection of personal data.</li> </ul> <p style="text-align: center;">New</p> <p>In addition to the identity of the whistleblower, confidentiality is also guaranteed for any other information or element of the report from which the identity of the whistleblower can be deduced, directly or indirectly. Confidentiality is also guaranteed in the case of reports - internal or external - made orally through telephone lines or, alternatively, through voice messaging systems or, at the request of the whistleblower, through a direct meeting with the person processing the report.</p>

	<p>The confidentiality of the whistleblower is protected even if the report is received by staff other than those authorized and competent to handle reports, to whom, in any case, reports must be forwarded without delay.</p> <p>For the purpose of disclosing the identity of the whistleblower, in addition to the whistleblower's explicit consent, written notification of the reasons for such disclosure is required in the following two cases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- disciplinary proceedings in which disclosure of the whistleblower's identity is essential for the defense of the person accused of the disciplinary offence</li> <li>- proceedings initiated following internal or external whistleblowing where disclosure is also indispensable for the defense of the person concerned.</li> </ul>
--	--

### **9. Conditions for the protection of a whistleblower**

The protection measures apply when the following conditions are met:

□ at the time of the report or public disclosure, the whistleblower had reasonable grounds to believe that the information about the reported, publicly disclosed or reported violations was true and fell within the scope of the legislation;

□ the report or public disclosure was made based on this procedure.

The reasons that prompted the person to report or publicly disclose are irrelevant for the purposes of protection.

Protection is also guaranteed in the case of a report or accusation to the judicial or accounting authorities or of anonymous disclosures, if the whistleblower is subsequently identified and suffers retaliation, as well as in the case of a report to the institutions, bodies, offices and agencies of the European Union, in accordance with the provisions of this Regulation.

Safeguards are not guaranteed and disciplinary sanctions are provided for against the whistleblower when the criminal liability of the whistleblower for the offences of defamation or slander or, in any case, for the same offences committed with the report to the judicial or accounting authorities, or civil liability, for the same offence, in cases of willful misconduct or gross negligence, is established, even by a judgment of first instance.

### **10. Protection against retaliation and discrimination**

A person who reports unlawful conduct of which he has become aware by reason of his employment relationship may not, for that reason, be sanctioned or subjected to unjustified disciplinary action or any other form of retaliation, even if only attempted or threatened.

Retaliation is defined as: "any conduct, act or omission, even if only attempted or threatened, put in place by reason of the report, the complaint to the judicial or accounting authorities or public disclosure, and which causes or may cause the person making the report or the person making the complaint, directly or indirectly, unjust damage".

retaliations	
Previous regulation (L. n. 179/2017 – LLGG n. 469/2021)	Current regulation (D.lgs. n. 24/2023)
<p>How can retaliation or a discriminatory measure take place.</p> <p>By acts, measures, behavior or omissions having direct or indirect negative effects on working conditions.</p> <p>What retaliation or discriminatory measures are:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Sanction, demotion, dismissal, transfer (retaliation expressly mentioned by law);</li> <li>□ Organizational measures having direct or indirect effects on working conditions brought about by the report that produce discriminatory or retaliatory effects (reference to non-typical discriminatory or retaliatory measures).</li> </ul> <p>Examples of retaliation or discriminatory measures proposed by ANAC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- imposition of unjustified disciplinary sanctions;</li> <li>- proposed imposition of unjustified disciplinary sanctions;</li> <li>- gradual and progressive emptying of tasks;</li> <li>- claiming results that are impossible to achieve in the manner and within the time specified;</li> <li>- artfully negative performance evaluation;</li> <li>- unjustified failure to award or freezing of economic progression;</li> <li>- unjustified withdrawal of assignments;</li> <li>- unjustified failure to assign tasks with simultaneous assignment to another person;</li> <li>- repeated rejection of requests (e.g. holidays, leave);</li> <li>- unjustified suspension of patents, licenses, etc;</li> <li>- unjustified failure to participate in a procedure and/or unjustified failure to</li> </ul>	<p>How can retaliation measure take place.</p> <p>Acts, measures, conduct or omissions, even if only attempted or threatened, which cause or may cause the person/entity, directly or indirectly, unjust damage. Need for a nexus/close connection between the report, public disclosure or whistleblowing and the alleged retaliation.</p> <p style="text-align: center;">new</p> <p>Retaliation may also be attempted or threatened. Retaliation causes or may cause the person/entity, directly or indirectly, unjust damage.</p> <p>What are retaliations</p> <p>The new rules no longer refer to either discriminatory measures or organizational measures having a direct or indirect effect on working conditions brought about by the report, but provide for a much broader list of retaliation compared to the previous rules, albeit of a non-exhaustive nature:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dismissal, suspension or equivalent measures</li> <li>- downgrading or non-promotion;</li> <li>- change of duties; change of place of work; reduction of salary; change of working hours;</li> <li>- suspension of training or any restriction on access to training;</li> <li>- demerits or negative references;</li> <li>- adoption of disciplinary measures or any other sanction, including a fine;</li> <li>- coercion, intimidation, harassment or ostracism;</li> <li>- discrimination or otherwise unfavorable treatment;</li> <li>- failure to convert a fixed-term</li> </ul>

<p>award a contract;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- for workers and collaborators of companies supplying goods or services and carrying out works in favor of the public administration, retaliation may consist of: unjustified termination or unjustified cancellation of the service contract, license or permit, unjustified loss of business opportunities caused by the unjustified failure to be admitted to a procedure and/or unjustified failure to award a contract (for example, in the case of a sole proprietor company, already a supplier of the public administration, where the reported fact occurred, when it concerns the persons referred to in Article 54-bis, paragraph 2, last sentence of Legislative Decree No. 165/2001.</li> </ul>	<p>employment contract into an employment contract of indefinite duration, where the employee had a legitimate expectation of such conversion;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract;</li> <li>- damage, including to a person's reputation, in particular on social media, or economic or financial prejudice, including loss of economic opportunities and loss of income;</li> <li>- inclusion on improper lists on the basis of a formal or informal sectoral or industry agreement, which may result in the person being unable to find employment in the sector or industry in the future;</li> <li>- early termination or cancellation of a contract for the supply of goods or services; n) cancellation of a license or permit;</li> <li>- request to undergo psychiatric or medical examinations.</li> </ul>
---	--

CONDITIONS FOR THE APPLICATION OF PROTECTION AGAINST RETALIATION
The reported person, disclosed or made the public disclosure based on a reasonable belief that the information on the reported, disclosed or reported violations was true and within the objective scope of the decree.
Public reporting or disclosure was carried out in accordance with the rules laid down in Legislative Decree 24/2023.
There must be a consequential relationship between the reporting, disclosure and denunciation carried out and the retaliatory measures suffered.
Mere suspicions or "rumors" are not enough.
Neither the certainty of the facts nor the personal reasons which led the person to report, whistleblow or make the public disclosure are relevant. In the absence of these conditions, o whistleblowing does not fall within the scope of the whistleblowing discipline and therefore the protection provided for does not apply to those who report, whistleblow or make a public disclosure; o similarly, the protection granted to different persons, who by reason of their role in the reporting/whistleblowing process and/or of the particular relationship binding them to the reporting or whistleblower, indirectly suffer retaliation is excluded



---

## **11. Processing of personal data**

Art. 13 governs the protection of personal data processing concerning reports and extends the protections of the GDPR and Privacy Code to the entire reporting process.

Data not useful for reporting must be immediately deleted in compliance with the principles of purpose and minimisation of processing.

The rights of the persons concerned as set out in Article 15 et seq. of the GDPR are recognized, subject to certain exceptions to the exercise of these rights where there are equal rights to the protection of the reporter.

The recipient acts as data controller and is obliged to provide specific information in compliance with the principle of transparency and Article 13 of the GDPR to whistleblowers, as well as to implement, as mentioned above, specific technical and organisational measures aimed at avoiding risks to the rights and freedoms of data subjects.

The purpose of the processing is to set up a reporting channel capable of respecting both the confidentiality of the reporter and the accuracy of the process established. The right of the whistleblower to refer the matter to the competent authority, ANAC, if the internal report made has not been followed up is recognised. In such a case, the Authority could follow up with an investigation into the correct handling of the report.

A specific sanctioning plan is provided for with a maximum fine of fifty thousand euro if it is ascertained that appropriate reporting channels have not been established or if the reporting has been obstructed or the confidentiality of the persons has been breached.