

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITA' – WHISTLEBLOWING POLICY**

OSCOLATI&PARTNERS SRL

iscritta negli elenchi OAM al nr M457

MILANO, revisione approvata dal CDA 11 settembre 2024

1. PREMESSA

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **D. Lgs n. 24/2023** (di seguito “Decreto”) 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”. Il Decreto si propone di raccogliere in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante tenendo conto delle previsioni legislative vigenti (es. art 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e art. 6, comma 2 bis e ss. Del D. Lgs. 231/2001, art. 3 L. 179/2017) e di quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva.

Con l’espressione “*whistleblower*” (di seguito, il Segnalante) si fa dunque riferimento al dipendente o collaboratore di un ente il quale – rivestendo funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, o essendo sottoposto alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti apicali – presenti Segnalazioni circostanziate di condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione o gestione (di seguito, la Segnalazione o le Segnalazioni), di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Considerato quanto sopra, in ottica di compliance alla normativa, la Società ha adottato la presente procedura (di seguito, la *Whistleblowing Policy*) che andrà ad integrare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, adottato dalla Società mettendo a disposizione dei segnalanti anche un portale Whistleblowing, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

2. SCOPO E FONTI NORMATIVE

La presente *Whistleblowing Policy* ha come scopo quello di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento, *ivi* compresa l’archiviazione e la cancellazione, delle Segnalazioni da chiunque provenienti o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, riguardante possibili comportamenti posti in essere, nello svolgimento dell'attività lavorativa, in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e della relativa documentazione attuativa (procedure, policies, regolamenti aziendali, etc.) nonché in violazione del Diritto Comunitario ex Direttiva UE 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019 e della normativa nazionale ex Dlgs 10.3.2023 n. 24, definito dalla stessa come "illecito".

Le Segnalazioni possono riguardare:

- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico in vigore;
- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne (ad esempio l'inosservanza di clausole contrattuali, la diffamazione, le minacce, le frodi, l'improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- comunicazioni di presunte violazioni del Modello 231 anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello 231;
- denunce aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- Fatti qualificabili come illeciti secondo la normativa Comunitaria e nazionale in vigore.

La presente *Whistleblowing Policy* si ispira a quanto contenuto all'interno di quanto segue:

- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 della Società e Codice Etico;
- Regolamento Europeo n. 679/2016 e D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni;
- 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.
- Linee Guida ANAC.

3. DESTINATARI

I Destinatari della presente *Whistleblowing Policy* sono:

- a) i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito, il CdA) e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- b) i dirigenti e gli altri dipendenti della Società, di seguito, collettivamente, i Dipendenti;
- c) tutti coloro i quali, pur esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, distributori, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) (di seguito, collettivamente, i Terzi Destinatari).

La *Whistleblowing Policy* è portata a conoscenza dei Destinatari mediante trasmissione a mezzo mail, contestuale affissione cartacea sulla bacheca aziendale e pubblicazione sul sito internet www.nuovafinanzamc.it.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente *Whistleblowing Policy* si applica alla società OSCULATI&PARTNERS SRL

5. PRINCIPI GENERALI

La società OSCULATI&PARTNERS SRL si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa della Società. Di conseguenza, tutto il personale della Società OSCULATI&PARTNERS SRL nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità ricoperte, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

La società OSCULATI&PARTNERS SRL promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di regole caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, gli organi apicali in primo luogo e tutto il personale della società sono tenute a contribuire a rendersi partecipe del sistema di controllo interno della Società e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri colleghi e collaboratori.

Ai fini dell'implementazione della presente procedura, la diffusione è gestita dalla Direzione del personale della Società, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Società e con i responsabili di funzione e del sistema di controllo interno.

Per il personale è prevista la pubblicazione dell'informativa e della presente policy attraverso il sito internet della società.

Tutti i Destinatari sono tenuti a garantire **l'assoluta riservatezza del Segnalante**, utilizzando a tal fine criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare sia l'onorabilità delle persone menzionate nelle Segnalazioni, sia l'anonimato del Segnalante, ove da quest'ultimo richiesto, affinché chi effettua la Segnalazione non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione (ad esempio, licenziamento, mobbing, demansionamento, trasferimento ingiustificato, molestie sul luogo di lavoro, altre forme di ritorsioni che determinano condizioni di lavoro insopportabili, ecc.). A carico dei soggetti che dovessero violare le norme a tutela del Segnalante troveranno applicazione le sanzioni contenute nella presente Whistleblowing Policy al paragrafo 8.

Sono vietate, altresì, situazioni in cui il Segnalante abusi della presente *Whistleblowing Policy per ottenere vantaggi personali* con la precisazione che nessun procedimento disciplinare si può basare esclusivamente sulla Segnalazione.

Infine, dovrà essere:

- assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalato, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto (ad esempio nel caso di richieste dell'Autorità Giudiziaria);
- tutelata la riservatezza delle informazioni contenute all'interno delle

Segnalazioni.

La società OSCULATI&PARTNERS SRL auspica che il proprio personale collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori, al fine di garantire **adeguata protezione dalle Segnalazioni in mala fede** ovvero effettuate con dolo o colpa grave, censurando simili condotte e dando applicazione a quanto previsto in proposito dalla presente *Whistleblowing Policy* al paragrafo 8.

Infine, vi è un dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle Segnalazioni a cui collabora il Responsabile Controllo 2° Livello che deve svolgere le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.

6. MODALITA' OPERATIVE

Scopo e descrizione del processo

La Società ha affidato la responsabilità della gestione delle segnalazioni al Dott. Ratti formato e dotato delle competenze necessarie, in modo da dare seguito alle segnalazioni ricevute.

La società, conformandosi a quanto previsto dalla norma, si è dotata di un canale per effettuare le segnalazioni, rispettivamente con modalità informatiche **cd. Piattaforma Whistleblowing**.

La Società si è dotata di una piattaforma informatica che permette di inviare segnalazioni, anche in forma anonima, garantendo una segnalazione efficace e riservata. L'accesso alla piattaforma avviene al seguente indirizzo web:

<https://nuovafinanzamc.it/>

Canale di segnalazione esterno

Il Decreto prevede la possibilità, a determinate condizioni, di trasmettere segnalazioni esterne, tramite il **canale implementato da ANAC**. Le condizioni per ricorrere al canale esterno sono le seguenti: (i) non è prevista nell'ambito del contesto lavorativo in cui opera il segnalante, l'attivazione del canale interno o se previsto non è stato attivato o non è conforme a quanto disposto dal Decreto; (ii) la persona ha già effettuato una segnalazione interna e non ha avuto seguito (iii) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato seguito efficace o la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione; (iv) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Decreto descrive, inoltre, i requisiti che il canale esterno implementato da ANAC debba avere allo scopo di garantire la riservatezza della identità del segnalante e l'attività di gestione della segnalazione.

A questo proposito ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotterà entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto, linee guida relative alla procedura di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

6.2. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione, anche se anonima, deve presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tal fine è particolarmente importante che la stessa comprenda:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- L'indicazione della data e del luogo in cui il fatto è stato commesso;
- Le generalità o altri elementi (quali, ad esempio: la qualifica ed il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i comportamenti segnalati;
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; o L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali comportamenti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro, che vengano a conoscenza di un comportamento tra quelli descritti al paragrafo 2 della Whistleblowing Policy sono tenuti ad effettuare una Segnalazione secondo quanto indicato nel presente paragrafo. Occorre precisare che il Personale e le Terze parti trasmettono le Segnalazioni non appena vengano a conoscenza dei fatti che vogliono denunciare.

6.2.1 Gestione della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per accertare la fondatezza dei fatti denunciati (ad esempio generalità del Segnalante qualora questi decida di inviare la Segnalazione specificando la propria identità, generalità o altri elementi che consentono di identificare il Segnalato, qualora conosciute, descrizione dei fatti, circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti, ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro ai fini della ricostruzione e successiva verifica dei fatti riportati, etc.).

Tutte le Segnalazioni sono oggetto del processo di gestione da parte del Responsabile di Gestione delle Segnalazioni come di seguito articolato:

Fase 1 – Avvio dell'Indagine: il processo di gestione della segnalazione viene avviato nel momento in cui il gestore delle Segnalazioni viene a conoscenza della segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati. All'atto della ricezione della

segnalazione il gestore delle segnalazioni procede alla protocollazione della stessa con un numero progressivo e relativa data in un registro appositamente dedicato.

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, il gestore delle segnalazioni procede a rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Il gestore delle segnalazioni deve astenersi in caso di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, dichiarando ogni situazione di conflitto, anche solo apparente o potenziale.

Fase 2 – Valutazione Preliminare: Nel dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, il gestore delle segnalazioni effettua la valutazione preliminare dei contenuti della segnalazione ricevuta, al fine di verificare la fondatezza dei fatti e/o delle circostanze indicate, nonché per valutarne la rilevanza, la portata e i potenziali rischi.

Tutte le successive attività di vaglio preliminare, istruttorie e di gestione della segnalazione vengono svolte –ai sensi della normativa - rispettivamente da:

- **Il Responsabile e Gestore delle segnalazioni**, con riferimento a tutte le altre segnalazioni;
- **Il Responsabile Controlli 2° Livello**, con riferimento alle segnalazioni con impatto 231;
In base alla valutazione preliminare la segnalazione sarà classificabile in una delle seguenti categorie:
 1. manifestamente infondata, non sarà quindi necessario effettuare ulteriori analisi tranne quanto potenzialmente ascrivibile a potenziali azioni disciplinari;
 2. non verificabile (non è possibile procedere ad ulteriori analisi per mancanza di evidenze o informazioni);
 3. fondata e verificabile, si rende quindi necessario, oltre che possibile approfondirne l'analisi attraverso le indagini interne;

Nello svolgimento della suddetta analisi, il gestore della segnalazione di concerto con l'ausilio del Responsabile Controllo 2° Livello, per quanto di competenza, possono avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati assicurando, in ogni caso, la riservatezza e, ove possibile, l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

Fase 3 – Indagine/Valutazione nel merito: una volta valutata la pertinenza della segnalazione il gestore delle segnalazioni con l'ausilio del Responsabile Controllo 2° Livello procede con l'attività di indagine e di analisi del merito, eventualmente attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti esterni.

In ogni caso il gestore delle segnalazioni ovvero il Responsabile Controllo 2° Livello devono fornire riscontro 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, comunicando al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione.

Fase 4 – Conclusione dell'indagine: terminata l'attività di Indagine / Valutazione nel merito della segnalazione il gestore delle segnalazioni ovvero il Responsabile Controllo 2° Livello potranno:

(i) in caso di esito negativo archiviare l'indagine;

(ii) in caso di esito positivo:

(A) comunicare l'esito, tramite una relazione scritta dettagliando l'attività svolta, eventualmente suggerendo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

(B) (eventualmente) informare le competenti funzioni aziendali per gli adempimenti di propria competenza.

Il Segnalante e il Segnalato, laddove possibile, devono essere informati sugli sviluppi del procedimento. In particolare, sono previste modalità di comunicazione verso il Segnalante (se non anonimo) nel corso dell'intera attività istruttoria (dall'indagine rispetto alla ricezione della segnalazione sino alla conclusione della medesima senza necessità di fornire informazioni rispetto alle determinazioni assunte).

6.2.2 Attività di Reporting

Il gestore delle segnalazioni ovvero il Responsabile Controllo 2° Livello all'interno del verbale di riunione dovrà inserire:

6.2.3 l'indicazione delle Segnalazioni suddivise tra: ricevute nel periodo di riferimento; ricevute nei periodi precedenti e per le quali sono in corso di svolgimento le verifiche necessarie; e archiviate nel periodo di riferimento;

6.2.4 i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente alle Segnalazioni;

6.2.5 la descrizione di eventuali azioni intraprese, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

7 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Vengono riportate di seguito le principali forme di tutela del Segnalante che dovranno essere osservate.

7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fatta eccezione per i 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 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Sarà facoltà del Segnalato richiedere di conoscere l'identità del Segnalante ove indispensabile per tutelare diritti e/o interessi della Società e/o di terzi.

Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può dunque essere rivelata senza il suo espresso consenso.

La società OSCULATI&PARTNERS SRL garantisce adeguata protezione dell'identità del Segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela del Segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dalla presente *Whistleblowing Policy*.

7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

In particolare:

- ❖ Il comma 2-ter Legge 30 novembre 2017 n. 179 prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro;
- ❖ Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di **chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche** e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi ogni altra ipotesi di **utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione** del canale di segnalazione oggetto della presente Whistleblowing Policy.

7.3 Tutela del Segnalato

Il soggetto destinatario della Segnalazione (il "Segnalato") dovrà essere informato dal gestore delle segnalazione ovvero dall'OdV, non appena possibile dopo la registrazione dei dati che lo riguardano. In particolare, il Segnalato dovrà essere informato in merito a quanto segue:

7.3.1 ai fatti per i quali è accusato;

7.3.2 all'esercizio dei propri diritti di accesso e rettifica dei dati.

Qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sul contenuto della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, il gestore delle segnalazioni ovvero l'ODV possono valutare di informare il Segnalato in un secondo momento ed in particolare solo quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative. In ogni caso, le comunicazioni non saranno fatte in caso di Segnalazioni irrilevanti o non dimostrate.

Dopo essere stato informato in merito alla Segnalazione, il Segnalato avrà la possibilità di illustrare la propria versione dei fatti sulla base dei quali è stata formulata la Segnalazione.

La Società potrà dare corso alle misure disciplinari e legali che riterrà più opportune a tutela dei propri diritti e della propria immagine nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto nella commissione di un comportamento illecito o illegittimo.

8 APPARATO SANZIONATORIO

Qualora dallo svolgimento delle attività di accertamento sulle Segnalazioni dovessero emergere, a carico del Segnalato, comportamenti illeciti o irregolari, la società OSCULATI&PARTNERS SRL valuta l'attivazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, ovvero iniziative giudiziarie.

In particolare, il gestore interno della segnalazione ovvero l'OdV della Società OSCULATI&PARTNERS SRL, di concerto con le Funzioni aziendali eventualmente coinvolte, nel rispetto della normativa in materia, segnala gli esiti degli accertamenti svolti sulle Segnalazioni ricevute:

- Alla competente Direzione Risorse (se presente) , nel caso di iniziative da intraprendere nei confronti dei lavoratori Dipendenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (se presente) , nel caso di iniziative da intraprendere nei confronti di amministratori e di sindaci;

- al responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale nel caso di iniziative da intraprendere nei riguardi delle Terze parti (es. recesso contrattuale, ecc.).

Per maggiori dettagli, si rimanda alla specifica sezione della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 dedicata al “Sistema Disciplinare e Sanzionatorio”.

9 CONSERVAZIONE E ACCESSO DELLA DOCUMENTAZIONE

Le funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dalla *Whistleblowing Policy* assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

È garantita la conservazione della documentazione originale delle Segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con elevati standard di sicurezza/riservatezza.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per il tempo necessario all’esecuzione delle attività per le quali è raccolta, e comunque per dieci anni, dopodiché verrà conservata in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, per finalità di tipo amministrativo e/o per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi.

10 TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI DELLA PRIVACY

Il Titolare del trattamento dei dati personali relativi alla *Whistleblowing Policy* (di seguito anche il Titolare) è individuato nella persona giuridica della società OSCULATI&PARTNERS SRL.

Il Titolare è coadiuvato, in relazione alla gestione delle Segnalazioni, dal Dott. Gianemilio Osculati.

Lo svolgimento delle attività della Società OSCULATI&PARTNERS SRL comporta la comunicazione e il relativo trattamento dei Dati Personali del Segnalato,

del Segnalante ed eventualmente dei Dati contenuti all’interno delle segnalazioni.

OSCOLATI&PARTNERS SRL informa che i dati personali (ivi inclusi eventuali dati sensibili, quali l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti politici, sindacati, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e l'orientamento sessuale) dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle Segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e in ogni caso in linea con le Policy Privacy aziendali e limitati a quelli strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per la gestione della stessa.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 13, co. 6 D. lgs. 24/2023, OSCOLATI&PARTNERS SRL ha:

- ✓ Predisposto una valutazione di impatto per la protezione dei dati personali (anche "DPIA" ai sensi dell'art. 35 del GDPR) in ragione del canale di segnalazione interno utilizzato, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati;
- ✓ nominato, quale responsabile esterno del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR, il fornitore che gestisce la piattaforma whistleblowing;
- ✓ nominato i soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali art. 29 Reg. Europeo 679/201;
- ✓ reso un'informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR a tutti gli interessati, mettendola a disposizione nelle forme descritte nella presente procedura.

11 Aggiornamento della Policy

La policy e il Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.

Milano, 22 febbraio 2024.

Dott.Gianemilio Osculati