


WHISTLEBLOWING GROUP POLICY




	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

Indice

1. Obiettivi.....	2
2. Ambito di Applicazione.....	2
3. Principi Generali.....	2
4. Definizioni	3
5. Riferimenti	4
6. Descrizione Attività.....	4
6.1 Procedura delle Segnalazioni	4
6.2 Classificazione delle Segnalazioni.....	4
6.3 Gestione delle Segnalazioni.....	4
6.3.1 Analisi delle Segnalazioni Ricevute	4
6.3.2 Investigazione	5
6.3.3 Valutazione ed Esito Finale.....	6
6.3.4 Archiviazione delle Segnalazioni e Reportistica	7
7. Tutela del Segnalante e degli eventuali facilitatori	7
8. Trattamento dati personali ai fini Privacy	8

AGGIORNAMENTO DEL:	13/12/2023
REDATTO DA:	HR – Alberta Traballoni
VERIFICATO DA:	GM – Ruggero Pinto
APPROVATO DA:	Presidente – Luca Barboni
<p>Note: la presente è disponibile in bacheca in f.to cartaceo – Proibita la diffusione e la riproduzione e non autorizzata anche parziale.</p>	

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

1. Obiettivi

Scopo del presente documento è normare le modalità operative per la gestione delle segnalazioni riguardanti presunte violazioni di disposizioni europee o nazionali di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che ledono gli interessi pubblici o l'integrità della Società. La presente Company Procedure si applica anche alle segnalazioni riguardanti irregolarità relative alla commissione di reati o di illeciti o di pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da Airforce S.p.A.

La presente Company Procedure, in particolare, intende:

- promuovere, una cultura fondata sulla responsabilità e sull'etica;
- consentire alla Società di essere tempestivamente informata su fatti o condotte contrari ai principi etici perseguiti, nonché di individuare e gestire possibili carenze nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- fornire ai destinatari le linee guida per effettuare e gestire le segnalazioni in maniera “responsabile”.

Il documento ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività operative siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità alle normative dell'ordinamento giuridico italiano e dell'Unione Europea, nonché nel rispetto del Codice Etico aziendale e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

2. Ambito di Applicazione


La presente Company Procedure si applica ad Airforce S.p.A. ed in particolare, ai dipendenti ed ai lavoratori autonomi, ai liberi professionisti, ai consulenti, ai volontari, ai tirocinanti (anche non retribuiti) che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società, nonché ai subappaltatori e fornitori di questa.

Si applica altresì agli azionisti della Società e alle persone che svolgono funzioni di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche di fatto. Restano escluse dall'applicazione della presente Company Procedure le segnalazioni sugli argomenti elencati nell'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 24/2023.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate e segreto professionale forense, oltre all'applicazione delle disposizioni elencate nell'articolo 1 del D. Lgs. n. 24/2023.

3. Principi Generali

- La Società incoraggia dipendenti, collaboratori e terzi a segnalare circostanze sospette fornendo canali protetti ed accessibili attraverso i quali effettuare le segnalazioni.
- Tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal loro ruolo o mansione, qualora ravvisassero o venissero a conoscenza nel contesto lavorativo, di presunte violazioni o comunque di comportamenti in contrasto con disposizioni europee o nazionali e che ledono gli interessi pubblici o l'integrità della Società, sono tenuti a segnalare quanto riscontrato tramite le modalità di seguito descritte agli organi di seguito indicati.
- È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettui la segnalazione e nei confronti degli eventuali *Facilitatori*.
- La presente Company Procedure presume che il *Segnalante* agisca in buona fede. Il *Segnalante* che effettua volontariamente una *Segnalazione* in malafede, ossia con lo scopo di arrecare un danno


	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

ingiusto alla persona e/o alla Società segnalata o di ottenere un beneficio personale, sarà soggetto a provvedimenti disciplinari in relazione alla tipologia contrattuale adottata ed alla relativa disciplina legale o contrattuale applicabile, ivi compresa la denuncia presso le competenti Autorità Giudiziarie.

- La massima riservatezza è garantita ai soggetti rispetto ai fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle *Segnalazioni*, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione delle *Segnalazioni* ed assicurando il principio del contraddittorio.
- La gestione delle *Segnalazioni* ed il relativo trattamento dei dati ai fini della privacy è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili.
- All'invio di *Segnalazioni* contenenti documenti, foto, video e/o registrazioni audio che possono rappresentare una violazione della "privacy", della riservatezza o di altro diritto personale, o che abbiano contenuto diffamatorio o calunnioso, possono conseguire provvedimenti disciplinari e/o di segnalazione alle autorità competenti.
- Le *Segnalazioni* devono essere inviate agli organi competenti con le modalità descritte nella presente Company Procedure ed essere adeguatamente documentate ovvero rese con dovizia di particolari e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati al fine di evitare che si possano alimentare denunce infondate o mere doglianze.
- Tutta la documentazione relativa alle segnalazioni ricevute, alle investigazioni e alle decisioni assunte sarà archiviata a cura del *Comitato Segnalazioni*, con accesso limitato.

4. Definizioni

- *Comitato Segnalazioni (o Whistleblowing Team)*: gruppo interno composto da membri stabili e con un elevato grado di autonomia e indipendenza organizzativa, costituito dal Responsabile Internal Audit e dal *General Counsel*, preposto all'analisi preliminare delle segnalazioni prevenute all'azienda. Il *Comitato Segnalazioni* può coinvolgere altri soggetti tenuti al vincolo della confidenzialità, purché non in conflitto di interessi, ove ve ne sia l'opportunità ai fini investigativi.
- *Conflitto di interessi*: qualsiasi situazione nella quale, il soggetto coinvolto nel processo di gestione della *Segnalazione*, abbia interessi personali e/o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per lo svolgimento del compito tale da non consentire una valutazione oggettiva della *Segnalazione*.
- *Facilitatore*: persona fisica che assiste il *Segnalante* nel processo di *Segnalazione*, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- *Organismo di Vigilanza (OdV)*: organismo con funzioni di vigilanza e controllo nominato dal Consiglio di Amministrazione di Airforce S.p.A.;
- *Responsabile dell'Investigazione*: è l'unità responsabile della gestione e dell'esecuzione della fase di investigazione, nominato dal *Comitato Segnalazioni*. A seguito della conclusione dell'investigazione, avrà il compito di trasmettere l'esito delle attività svolte al *Comitato Segnalazioni*. Tale attività può essere svolta dall'*Internal Audit*.
- *Segnalante (Whistleblower)*: il soggetto che effettua una *Segnalazione*. Il ruolo del *Segnalante* è esclusivamente quello di effettuare la *Segnalazione* senza l'adozione di ulteriori iniziative / azioni correttive.
- *Segnalazione*: la comunicazione riguardante presunte *Violazioni* rispetto alle quali il *Segnalante* abbia fondati motivi per ritenere che le informazioni in suo possesso siano vere.
- *Società*: Airforce S.p.A.;

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, come meglio definite nell’art. 2 del D. Lgs. n. 24/2023.

5. Riferimenti

- D. Lgs. n. 24/2023, in “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”.
- In materia di tutela dei dati personali: Reg. UE 2016/679 (GDPR), D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), D. Lgs. n. 51/2018 e Reg. UE 2018/1725;
- Codice Etico del Gruppo Elica S.p.A.;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di Airforce SpA;
- GP-11: *Whistleblowing Group Policy*;
- GP-10: *Anticorruption Group Policy*;
- Sistema Disciplinare.

6. Descrizione Attività

6.1 Procedura delle Segnalazioni

Le *Segnalazioni* vengono inviate per mezzo del **portale dedicato “IntegrityLog”** (<https://elica.integrity.complylog.com/>) accessibile dal Sito Corporate di Gruppo, anche mediante cellulare utilizzando il QR code o lo stesso link; attraverso tale portale è possibile inviare **segnalazioni in forma orale** (registrazione di messaggi vocali).



Per effettuare la Segnalazione, il Segnalante può farsi assistere da un *facilitatore*, al quale saranno assicurate le tutele di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

6.2 Classificazione delle Segnalazioni


La rilevanza della *Segnalazione* pervenuta verrà valutata dal *Comitato Segnalazioni*. Le segnalazioni sono per propria natura rilevanti se rientranti nell’ambito di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023.

Nel caso in cui la *Segnalazione* documenti violazioni di legge verrà portata altresì all’attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale a seguito della conclusione del processo istruttorio ed in assenza di conflitto di interessi, salvo l’obbligo di procedere con una tempestiva informativa in conformità agli obblighi di legge.

6.3 Gestione delle Segnalazioni

6.3.1 Analisi delle Segnalazioni Ricevute

Il *Comitato Segnalazioni* è tenuto, entro sette giorni dall’avvenuta ricezione della *Segnalazione*, a dare avviso di ricevimento al *Segnalante*.

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

Il *Comitato Segnalazioni* dà seguito in modo diligente alla *Segnalazione* valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Più specificamente, procede ad effettuare un'analisi di merito delle *Segnalazioni* ricevute effettuando un primo *screening* e rilevando, laddove possibile da subito, quelle palesemente infondate, diffamatorie, calunniose e/o ingiuriose. In tali casi, il *Comitato Segnalazioni* valuta l'archiviazione della posizione e la richiesta di eventuali sanzioni a carico del *Segnalante*. Per le *Segnalazioni* non circostanziate, il *Comitato Segnalazioni* richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al *Segnalante*, mantenendo, ove necessario, un'interlocuzione con questo. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la *Segnalazione* e ad avviare l'eventuale indagine, questa viene archiviata.

Nei casi in cui la *Segnalazione* viene valutata come fondata, il *Comitato Segnalazioni*, valuta di nominare il *Responsabile dell'Investigazione* (previa verifica dell'assenza di conflitto di interessi, e delle adeguate capacità professionali di questo), nonché a fornirgli tutte le informazioni necessarie ai fini dell'esecuzione delle indagini (fatta salva la tutela dell'identità del *Segnalante*, degli eventuali *Facilitatori* e della riservatezza). La funzione *Internal Audit* potrà essere chiamata a ricoprire il ruolo di *Responsabile dell'Investigazione* o a supportare quest'ultimo in caso di affidamento dell'incarico a soggetti terzi (anche esterni).

In casi di particolare sospetta gravità, il *Comitato Segnalazioni* può sottoporre alle funzioni preposte la possibilità di adottare misure cautelative nei confronti dei soggetti potenzialmente coinvolti (quali a titolo esemplificativo: la temporanea sospensione dagli incarichi ovvero la temporanea revoca dei poteri attribuiti). Tale valutazione deve essere svolta nel rispetto di ragionevoli criteri di proporzionalità tra l'oggetto dell'indagine, la relativa possibile gravità ed i prevedibili impatti collaterali derivanti da tali provvedimenti.

Qualora il *Segnalante* (o l'eventuale *Facilitatore*) ritenga di essere stato vittima di ritorsione per aver riportato un illecito ai sensi della presente Company Procedure o abbia timore o buone ragioni per ritenere di essere esposto ad un rischio di ritorsione qualora denunciasse un comportamento illecito, avrà diritto di richiedere al *Comitato Segnalazioni* che vengano adottate misure di tutela nei suoi confronti.

Qualora un soggetto sia in conflitto di interessi rispetto all'oggetto dell'investigazione sarà escluso dalla gestione della stessa. I membri del *Comitato Segnalazioni* e/o il *Responsabile dell'Investigazione* sono tenuti a comunicare la presenza di eventuali conflitti di interessi che non siano evincibili dall'analisi dei processi e dagli organigrammi aziendali.


In ogni caso, durante tutta la gestione della *Segnalazione* è fatto salvo il diritto alla riservatezza del *Segnalante* (salvo consenso scritto e casi di legge) e degli eventuali *Facilitatori*, nonché è fatta salva la confidenzialità delle informazioni contenute nella *Segnalazione* e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. Inoltre, il *Comitato Segnalazioni* e/o il *Responsabile dell'Investigazione* garantiscono che la *Segnalazione* non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

6.3.2 Investigazione

L'investigazione è l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle *Segnalazioni* pervenute e ad acquisire elementi utili alla successiva fase di valutazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalato e sull'oggetto della *Segnalazione*. Il processo di investigazione ha lo scopo principale di confermare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine, fornendo una descrizione puntuale dei fatti accertati, attraverso procedure di audit e tecniche investigative obiettive.

Il *Responsabile dell'Investigazione*, coordinandosi con il *Comitato Segnalazioni*, nello svolgimento dell'investigazione può interrompere in ogni momento l'investigazione nel caso in cui venga rilevata l'infondatezza della *Segnalazione*.

L'accesso a determinate informazioni (e.g.: documenti ed *e-mail*), ancorché archiviate in dotazioni di proprietà dell'azienda (e.g.: pc, telefoni aziendali e *hard-disk* esterni), può essere consentito in alcuni ambiti

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

e, al tempo stesso, ritenuto una violazione della *privacy* in altri contesti. Per questo motivo, il *Responsabile dell'Investigazione* si deve confrontare in via preliminare con il *Comitato Segnalazioni* per la valutazione dei vari casi, coinvolgendo, ove necessario o opportuno, il *Data Privacy Officer*.

Tutti i dipendenti sono tenuti a fornire il loro supporto al *Responsabile dell'Investigazione* nello svolgimento dell'investigazione ed a mantenere la confidenzialità.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della *Segnalazione* o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della *Segnalazione*, il *Comitato Segnalazioni* fornisce “riscontro” - cioè dà comunicazione al *Segnalante* di informazioni relative al seguito che è stato dato o si intende dare alla *Segnalazione*.

6.3.3 Valutazione ed Esito Finale

Rispetto ad ogni investigazione effettuata, il *Responsabile dell'Investigazione* è tenuto a predisporre un *report* finale contenente:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e le carenze rilevate che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

Tale *report* viene trasmesso a cura del *Responsabile dell'Investigazione* al *Comitato Segnalazioni*.


Nel caso in cui il *Responsabile dell'Investigazione* abbia riscontrato l'infondatezza o la non procedibilità della *Segnalazione* classifica la stessa come “da archiviare”; il *Comitato Segnalazioni*, valutato l'esito delle indagini, dispone l'archiviazione della *Segnalazione* o richiede ulteriori approfondimenti, se del caso, nominando un nuovo *Responsabile dell'Investigazione*.

Nel caso in cui la *Segnalazione* risulti fondata, il *Comitato Segnalazioni* trasferisce il fascicolo al soggetto che ha potere di decidere in merito, tenendo conto delle procure e dei ruoli ricoperti all'interno dell'azienda e della presenza di potenziali *Conflitti di interesse*, affinché vengano intraprese le dovute azioni mitigative e/o correttive. Il soggetto identificato è tenuto a segnalare eventuali *Conflitti di interesse*. Le azioni mitigative e/o correttive, in relazione alla gravità dei fatti accertati, possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- modifica delle procedure aziendali;
- modifica di strutture organizzative, processi e/o strumenti aziendali a loro supporto;
- restituzione o richiesta di restituzione di ogni eventuale beneficio improprio;
- azioni disciplinari verso i dipendenti coinvolti rispetto all'illecito accertato;
- azioni verso i terzi (es. risoluzione di contratti, accordi di *partnership*, ecc...)

In ogni caso, l'indagine non potrà essere conclusa sulla base della procedura descritta senza che il soggetto coinvolto nell'indagine abbia avuto la possibilità di esercitare il proprio diritto di replica e di difesa (principio del contraddittorio). A tale proposito il segnalato ha diritto di essere informato dell'investigazione in corso a suo carico dal *Comitato Segnalazioni* al più tardi conclusa la fase di investigazione e ricevuto il *report* finale da parte del *Responsabile dell'investigazione* con esito diverso “da archiviare”.

Qualora la *Segnalazione* abbia rilevanza ai sensi del D.231/2001, il *Comitato Segnalazioni* provvederà ad inoltrare le risultanze dell'investigazione all'Organismo di Vigilanza.

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

Nel caso in cui sui fatti segnalati siano in corso indagini da parte di pubbliche autorità (ad esempio, autorità giudiziarie o *authority* di vigilanza e controllo) o per i quali si renda opportuno dare informativa alle suddette autorità, il *Comitato Segnalazioni* coinvolge le funzioni aziendali preposte affinché siano assunte le necessarie iniziative.

In tutti i casi in cui, relativamente ai fatti oggetto di *Segnalazione* sia in corso un'azione giudiziaria ovvero una procedura amministrativa sulla base della normativa vigente nel paese in cui i fatti sono accaduti, il *Responsabile dell'investigazione* non potrà procedere ad ulteriori azioni, ma dovrà attenersi all'esito della vicenda nelle sedi competenti.

6.3.4 Archiviazione delle Segnalazioni e Reportistica

Al fine di garantire la gestione sistematica e la tracciabilità delle *Segnalazioni* e delle relative attività di accertamento, tutta la documentazione relativa viene archiviata, a cura del *Comitato Segnalazioni*, con modalità che ne assicurino la sicurezza e riservatezza, attraverso la limitazione di accesso ai soli soggetti menzionati nella presente Company Procedure, sulla base della cd. "*need to know basis*".

La cancellazione dei dati avverrà una volta terminato il tempo strettamente necessario al loro trattamento.

7. Tutela del Segnalante e degli eventuali facilitatori


La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la *Segnalazione* degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del *Segnalante* e di eventuali *Facilitatori* che supportino il *Segnalante* e la confidenzialità delle informazioni contenute nella *Segnalazione* e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantisce che la *Segnalazione* non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. In particolare, la Società garantisce che l'identità del *Segnalante* (e dei *Facilitatori*) non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della *Segnalazione* siano tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi consentiti dalla normativa applicabile, ivi inclusi i casi in cui:

- la *Segnalazione* risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. *Segnalazione* in "mala fede") e si configuri quindi una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella *Segnalazione* vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc., vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. Ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia né per chi segnala i presunti illeciti e per i *Facilitatori*, né per chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza.

Tra le ritorsioni si annoverano:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) il demansionamento o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

	Procedura – Airforce S.p.A.	Cod.	CP-IT-09	
Direzione	Whistleblowing	Data	13/12/23	REV. 01

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società, inoltre, mette in atto dei meccanismi di *follow-up*, adottando tutti gli accorgimenti necessari ad evitare che si possa risalire direttamente o indirettamente all'identità del *Segnalante* e quindi estendendo gli approfondimenti ad una numerosità maggiore di dipendenti applicati in diverse funzioni/strutture, finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal *Segnalante* al fine di dimostrare l'efficacia del sistema di segnalazione delle violazioni, incoraggiarne l'utilizzo e provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione sul *Segnalante*.

8. Trattamento dati personali ai fini Privacy

Il trattamento dei dati personali nell'ambito della ricezione e gestione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, secondo quanto contenuto nell'Informativa disponibile.