



POLITICA IN MATERIA DI SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI (WHISTLEBLOWING)

La presente Politica:

- introduce nuova normativa
- modifica Politica n. ____ del ____
- segue Politica n. ____ del ____
- annulla e sostituisce *Linee Guida Whistleblowing* del 3 agosto 2021

Codice Identificativo: III - POL - 03 - 2022 - R 01

Owner: Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Approvato da: Consiglio di Amministrazione

Data approvazione: 27/07/2022

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	RUOLI E RESPONSABILITÀ	4
3.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.	CANALI ATTIVI PER LA SEGNALAZIONE	6
5.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	7
6.	FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
6.1.	<i>Tutela della riservatezza e dell'anonimato</i>	7
6.2.	<i>Divieto di ritorsione</i>	8
6.3.	<i>Deroghe</i>	9
7.	RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	9
8.	INFORMATIVA PERIODICA	9

1. PREMESSA

L'articolo 1, comma 51, della Legge 190/2012 (c.d. **Legge Anticorruzione**) ha inserito l'articolo 54 bis nell'ambito del D.lgs. 165/2001 ("*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*"), rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come "**whistleblowing**".

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'articolo 1 della L. 179/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" e si estende agli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile, nel novero dei quali si colloca AMCO – Asset Management Company S.p.A. (di seguito anche "**AMCO**" o la "**Società**").

La suddetta L. 179/2017 ha, inoltre, innovato le previsioni relative alla tutela del dipendente che segnala illeciti nel settore privato di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Sulla disciplina in argomento è altresì intervenuta la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, in corso di recepimento da parte dell'ordinamento italiano alla data della presente Politica:

AMCO, come previsto dalla normativa esterna di riferimento, ha posto in essere regole e presidi al fine di tutelare la riservatezza del c.d. *whistleblower* (come di seguito definito), in modo che l'identità di quest'ultimo non sia divulgata a soggetti diversi da quelli autorizzati a ricevere e dare seguito alle segnalazioni. La medesima tutela si estende a tutte quelle informazioni che possono comunque consentire la rivelazione dell'identità del *Whistleblower*.

Per ogni eventuale richiesta di chiarimento rispetto alle regole e ai presidi di cui sopra, si invita a contattare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "**RPC**") della Società¹.

Principali definizioni

Whistleblower o **Segnalante**: con la presente espressione si fa riferimento a:

- persone segnalanti che, nel settore privato o pubblico, hanno acquisito informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo, compresi:
 - le persone aventi la qualità di lavoratore²;
 - le persone aventi la qualità di lavoratore autonomo³;
 - gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o controllo di un'impresa, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
 - i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
 - qualsiasi persona che lavora sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori;

¹ Il ruolo di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è attribuito al Responsabile della Direzione Internal Audit.

² Ai sensi dell'articolo 45, paragrafo 1, Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (**TFUE**).

³ Ai sensi dell'articolo 49 TFUE.

- persone segnalanti il cui rapporto di lavoro/collaborazione non è ancora iniziato nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- persone segnalanti qualora segnalino informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato.

Segnalazione: è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *Whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli nell'interesse dell'integrità dell'amministrazione pubblica o per la Società cui si riferisce la segnalazione e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo⁴. La segnalazione può essere: (i) una "Segnalazione riservata" quando viene svolta da un segnalante registrato nella piattaforma informatica (cfr. infra) o (ii) una "Segnalazione anonima" quando l'identità del segnalante non viene resa nota.

Whistleblowing: è la procedura volta a gestire le segnalazioni e ad assicurare specifiche forme di tutela, riconosciute al *Whistleblower* a partire dalla Legge 190/2012 e rafforzate dalle fonti normative sopracitate.

2. RUOLI E RESPONSABILITÀ

L'assetto organizzativo di AMCO (cfr. "Regolamento Interno" tempo per tempo vigente) prevede, in qualità di società a controllo pubblico e di società iscritta all'Albo degli Intermediari Finanziari ex art. 106, la nomina sia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sia dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.

Entrambe le strutture sono chiamate a svolgere il proprio ruolo nella gestione delle Segnalazioni a seconda della natura dell'illecito segnalato. L'attuale modello adottato dalla Società per la gestione delle Segnalazioni, in particolare, prevede che tutte le segnalazioni pervengano al RPC, il quale, una volta esaminato l'oggetto della Segnalazione, provvede ad inoltrarla all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui la stessa riguardi violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero un reato contemplato dal citato Decreto.

Pertanto, lo svolgimento delle necessarie attività di indagine e verifica e l'assunzione delle conseguenti determinazioni saranno cura:

- dell'Organismo di Vigilanza, nel caso di segnalazioni riguardanti reati o violazioni afferenti al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società;
- del Responsabile della Prevenzione della Corruzione in tutti gli altri casi.

Si precisa che, laddove il *Whistleblower* indichi quale oggetto della Segnalazione una violazione riguardante il RPC o un membro dell'Organismo di Vigilanza⁵, la piattaforma informatica adottata da AMCO provvederà a smistare in automatico la segnalazione al Responsabile della Direzione Compliance, identificato quale "funzione di riserva" per la gestione di tali tipologie di Segnalazione.

⁴ Cfr. articolo 54 bis nell'ambito del D.lgs. 165/2001.

⁵ In tal caso l'utente dovrà identificare tra le diverse tipologie di illecito disponibili "Violazione riguardante RPC o membro dell'ODV".

All'interno del modello di gestione prescelto, la Società ha ritenuto di identificare al proprio interno il ruolo di "custode dell'identità"⁶, assegnandolo al Responsabile della Direzione Chief Risk Officer, cui spetta di consentire al responsabile della gestione delle Segnalazioni (identificato sulla base delle casistiche di cui sopra), dietro esplicita e motivata richiesta, di accedere all'identità del *Whistleblower*.

Ove dall'esame della Segnalazione ricevuta emerga l'esigenza di svolgere approfondimenti rispettivamente: (i) di natura legale, (ii) relativamente ad ambiti di *compliance*, (iii) in merito a profili di responsabilità disciplinare, (iv) ovvero su ulteriori aspetti di specifica competenza, i responsabili della gestione delle Segnalazioni possono coinvolgere (anche congiuntamente):

- il Responsabile della Direzione Legale e Affari Societari ("**Direzione L&AS**");
- il Responsabile della **Direzione Compliance**;
- il Responsabile della Direzione Human Resources, Transformation & Internal Communication (di seguito, per brevità anche solo la "**Direzione HR**"),

anche mediante convocazione di un Gruppo di Lavoro preposto alla valutazione di merito della Segnalazione.

Il responsabile della gestione della Segnalazione potrà coinvolgere eventuali ulteriori soggetti interni e/o esterni, se ritenuto opportuno in base all'ambito della Segnalazione, sempre nel pieno rispetto dell'identità del *Whistleblower*, nonché avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nelle proprie specifiche competenze.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Partendo dall'assunto che non esiste un elenco definito ed esaustivo di reati o di irregolarità che possano rientrare nel perimetro del *whistleblowing*, vengono considerate rilevanti le Segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse (o anche soltanto tentate) ai danni dell'interesse pubblico, della Società e del suo personale rappresentate, ad esempio, dall'utilizzo ai fini privati delle funzioni attribuite ad un soggetto, fino ad arrivare a fatti di corruzione e altri reati contro la Società..

In particolare, la Segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corruzione, furto, estorsione, frode interna, falso, *etc.*);
- poste in essere in violazione del Codice Etico;
- in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001⁷;
- suscettibili di arrecare un danno o pregiudizio sotto il profilo patrimoniale o dell'immagine e reputazione di AMCO;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

⁶ In linea con le indicazioni fornite dall'ANAC nelle "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*".

⁷ In tal caso le violazioni sono compiute non a danno ma nell'interesse della Società.

Inoltre, considerata la specifica connotazione di AMCO quale Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB (sebbene a controllo pubblico), si ritengono rilevanti anche le seguenti condotte (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- violazioni della regolamentazione disciplinante tale attività (quali l'art. 106 TUB e le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia nonché lo Statuto della Società);
- violazioni o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale;
- violazioni della normativa interna tempo per tempo vigente.

Resta ben inteso che il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

4. CANALI ATTIVI PER LA SEGNALAZIONE

Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del *Whistleblower*, nonché di garantire la protezione dei dati del segnalato e di eventuali soggetti terzi citati nella Segnalazione, la Società si è dotata di un'apposita piattaforma informatica (nel seguito "**la Piattaforma**") raggiungibile al *link* <https://amco.segnalazioni.net>⁸ dal proprio personale e dai soggetti esterni identificati sopra. Il *link* è reso disponibile anche sul sito *web* di AMCO congiuntamente alla presente Politica.

La Piattaforma, in particolare, consente di:

- veicolare la Segnalazione ai soli soggetti preposti alla sua gestione sulla base dei ruoli e delle responsabilità definite nel presente documento;
- comunicare con il *Whistleblower* e con eventuali soggetti terzi, laddove necessario, nel rispetto dei requisiti di riservatezza ovvero dell'anonimato del *Whistleblower* stesso.

La Segnalazione potrà essere effettuata sia in forma "riservata", registrandosi alla Piattaforma e indicando le proprie generalità, sia in forma "anonima". Nel caso di mancata dichiarazione delle generalità del *Whistleblower*, la Segnalazione sarà presa in considerazione solo se adeguatamente circostanziata e corredata di tutti gli elementi informativi utili per verificare la stessa.

Nel caso di registrazione alla Piattaforma, si raccomanda di utilizzare una casella di posta elettronica individuale non legata alla Società (i.e. evitando dunque invii da indirizzi nome@amco.it) e si sconsiglia la suddetta registrazione nel caso in cui non si intenda procedere contestualmente ad effettuare una segnalazione.

In aggiunta, si specifica che, qualora il *Whistleblower* decida di indicare le proprie generalità, ovvero nel caso in cui la persona che ha effettuato una segnalazione in forma anonima sia successivamente identificata, si applicano le misure di tutela della riservatezza e di protezione dalle ritorsioni dettagliate al Capitolo 6.

⁸ Accedendo alla piattaforma è reso disponibile il "*Manuale Segnalante*" con le indicazioni operative di dettaglio per effettuare la Segnalazione.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che il *Whistleblower* fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire ai competenti responsabili della Segnalazione e/o alle eventuali ulteriori Strutture Aziendali eventualmente coinvolte di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal *Whistleblower* – e non riferiti da altri – e indicare l'autore della presunta condotta illecita o della violazione.

A tal fine, per poter essere presa in considerazione e opportunamente valutata, la Segnalazione deve essere effettuata obbligatoriamente attraverso l'apposita piattaforma informatica.

La Segnalazione, inoltre, dovrà contenere i seguenti elementi:

- la tipologia di illecito oggetto della Segnalazione;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che avrebbe/avrebbero posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali persone informate, ovvero, altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile verifica e riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'allegazione e/o indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

6. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

6.1. Tutela della riservatezza e dell'anonimato

In linea con la normativa esterna ed interna di riferimento tempo per tempo vigente ed applicabile, l'identità del *Whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e pertanto tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

In particolare, la violazione dell'obbligo di riservatezza è passibile di contestazione e provvedimento disciplinare nei confronti del personale dipendente che violi le misure di tutela del *Whistleblower*, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del *Whistleblower* può essere rivelata alla persona segnalata cui viene mossa la contestazione disciplinare solo nel caso in cui vi sia il consenso espresso del *Whistleblower*.

Ne consegue che, qualora la conoscenza dell'identità del *Whistleblower* sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del *Whistleblower* alla rivelazione della sua identità.

La figura del "*custode dell'identità*", di cui AMCO si è dotata in ottica volontaristica (cfr. Capitolo 2), ha lo scopo di rafforzare ulteriormente la tutela nei confronti del *Whistleblower*.

In ottemperanza con la normativa vigente in materia di *Privacy*, la documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale ed è archiviata sulla Piattaforma con il solo scopo e per la durata necessaria per il raggiungimento della finalità perseguita. Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino

alla conclusione del giudizio stesso. In ogni caso, AMCO, quale Titolare del trattamento, conserverà i dati personali per il periodo di tempo previsto e ammesso dalla normativa italiana a tutela dei propri interessi (art. 2946 c.c.).

6.2. Divieto di ritorsione

Nei confronti dei soggetti che effettuano una Segnalazione ai sensi della normativa di riferimento e della presente Politica non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione⁹ o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, i *Whistleblower*:

- non sono considerati responsabili di aver violato eventuali restrizioni alla divulgazione di informazioni né incorrono in alcun tipo di responsabilità in relazione alla Segnalazione;
- non incorrono in responsabilità per l'acquisizione delle informazioni segnalate né per l'accesso alle stesse.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei dipendenti che effettuano le Segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, nonché all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal *Whistleblower*, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Analogamente non è consentita alcuna forma di ritorsione o l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del personale non dipendente nonché di tutte le ulteriori categorie ricomprese nella definizione di *Whistleblower* riportata in premessa.

Qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del *Whistleblower* è nulla.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del *Whistleblower* ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Le forme di tutela del *Whistleblower* precedentemente descritte si applicano altresì, ove opportuno, ad eventuali ulteriori soggetti connessi al *Whistleblower*, in relazione alla normativa di riferimento tempo per tempo vigente.

⁹ Le forme di ritorsione includono: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; note di merito o referenze negative; l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro permanente, laddove il lavoratore avesse legittime aspettative di vedersi offrire un impiego permanente; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o la perdita finanziaria, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito; l'inserimento nelle liste nere sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che possono comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto per beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

6.3. Derghe

Fanno eccezione a tali tutele i casi in cui sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia e di diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (cfr. Capitolo 7).

Fanno altresì eccezione le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge e i casi in cui l'acquisizione o l'accesso alle informazioni costituisca un reato.

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione stessa.

8. INFORMATIVA PERIODICA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione fornisce annualmente, nell'ambito della Relazione Annuale del RPC di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, un'informativa sul numero di Segnalazioni ricevute nell'anno e sul relativo stato di avanzamento, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del *Whistleblower*. Tale Relazione è presentata annualmente al Consiglio di Amministrazione di AMCO in occasione dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Ulteriori informative periodiche sono fornite, per quanto di competenza, dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Compliance relativamente ad eventuali segnalazioni nella propria rispettiva gestione.

ANNEX

DETTAGLI OPERATIVI SUL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEI COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI

La Segnalazione deve essere inoltrata direttamente dal *Whistleblower* tramite la Piattaforma.

Nel caso di “Segnalazione riservata” (ovvero che preveda la registrazione del segnalante alla Piattaforma), il *Whistleblower* riceverà, sull’indirizzo *e-mail* comunicato in fase di registrazione alla Piattaforma, una notifica di avvenuto caricamento della Segnalazione medesima.

Il responsabile della gestione delle Segnalazioni (definito sulla base di quanto indicato nel Capitolo 2), nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa - qualora fosse necessario - l’audizione del *Whistleblower* e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Nel caso di eventuali necessità di approfondimenti e/o chiarimenti da parte del responsabile della gestione della Segnalazione, è possibile scambiare appositi messaggi con il *Whistleblower* nel rispetto della normativa esterna di riferimento che prevede che sia garantito lo scambio di flussi informativi con quest’ultimo. Tali flussi informativi sono gestiti all’interno della Piattaforma.

Al termine dell’indagine, in relazione ai profili di illiceità/irregolarità riscontrati, il responsabile della gestione delle Segnalazioni provvederà a formalizzare, sempre all’interno della Piattaforma, i relativi esiti, riassumendo l’*iter* dell’indagine, esponendo le conclusioni alle quali si è giunti e, ove ritenuto necessario, fornendo raccomandazioni ed indicando le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate e per assicurare che queste non si verifichino in futuro (tra queste, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sporgere denuncia alle Autorità competenti, ove ne ravvisino gli estremi, valutare di rafforzare il Piano di Prevenzione della Corruzione, *etc.*).

Qualora a seguito dell’analisi dei fatti oggetto di Segnalazione emerga l’evidente e manifesta infondatezza di quanto riportato o la Segnalazione sia priva degli elementi utili per effettuare un’indagine, il responsabile della gestione della Segnalazione, di volta in volta individuato per competenza sulla base di quanto definito nel Capitolo 2, può decidere di rigettare la Segnalazione. Resta fermo quanto previsto all’interno del capitolo 7 in merito alle responsabilità del *Whistleblower* nel caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sia in caso di accoglimento sia in caso di rigetto della Segnalazione, al termine della valutazione circa il relativo esito, il responsabile della gestione della Segnalazione dovrà fornire, tramite la funzione di messaggistica presente all’interno della Piattaforma, un riscontro al *Whistleblower*, indicando anche, ove opportuno, le eventuali misure previste o adottate per dar seguito alla Segnalazione.

Il *Whistleblower* potrà, inoltre, in qualunque momento verificare lo stato della Segnalazione accedendo alla Piattaforma.

La gestione delle Segnalazioni dovrà avvenire nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa esterna di riferimento tempo per tempo vigente.