

JERSEY LOMELLINA S.p.A.

Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Sommario	pag.
1. Premessa	3
2. Definizioni	4
3. Adozione, modifica e diffusione della Procedura	4
4. Oggetto della Segnalazione.....	5
4.1 Che cosa può essere oggetto di segnalazione.....	5
4.2 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione	5
4.3 Gli elementi e le caratteristiche della segnalazione.....	6
5. Chi può fare la Segnalazione	6
6. Segnalazione interna	7
6.1 Canale di segnalazione interna	7
6.2 Gestione del canale di segnalazione interna	7
7. Garanzie e misure di protezione del Segnalante	8
8. Segnalazione esterna	8
9. Le tutele	9
9.1 Obbligo di riservatezza	9
9.2 Il trattamento dei dati personali	10
9.3 Tutela delle ritorsioni	11
9.4 Limitazioni di responsabilità per chi segnala	12
9.5 Misure di sostegno	12
10. Sanzioni	12
11. Conservazione della documentazione inerente le Segnalazioni	13
12. Revisione	13

1. Premessa

Con la presente Procedura la Società intende conformarsi al D.lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC sulla protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione Europea.

La Società incoraggia la segnalazione di comportamenti scorretti al proprio superiore gerarchico o al Responsabile delle Risorse Umane al fine di garantire risposte ed azioni correttive tempestive; il ricorso al canale whistleblowing potrà essere utilizzato da coloro che non si sentano a proprio agio nell'effettuare le richiamate segnalazioni.

Jersey Lomellina S.p.A. è consapevole del fatto che l'etica aziendale richiede una governance basata su fiducia, trasparenza ed integrità e sostiene lo sviluppo di un ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti e le altre parti interessate possono denunciare/segnalare questioni di ordine legale ed etico senza temere alcuna ritorsione.

A tal fine, la Società ha redatto ed approvato la presente procedura (di seguito "Procedura"), con l'intento di consentire al personale della Società e a tutte le terze parti che operano direttamente o indirettamente con la Società di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Jersey Lomellina S.p.A.

I soggetti coinvolti nelle attività di cui alla presente Procedura sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nella stessa e ogni responsabile di funzione, quadro o dirigente ha la responsabilità di garantire il rispetto della presente Procedura. Ogni eventuale scostamento dall'effettiva operatività della Procedura è sottoposto a sanzione.

2. Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Società	Jersey Lomellina S.p.A.
Contesto lavorativo	Le attività lavorative o professionali svolte, presenti o passate, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.
Segnalante/Persona Segnalante/Whistleblower	Persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle violazioni presenti o passate acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o professionale.
Facilitatore	Persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Persona coinvolta	Persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata, anche come semplice testimone del fatto.
Segnalazione	Comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte dalla presente Procedura, contenente informazioni (compresi fondati sospetti) riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione/ente con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni.
Responsabile/i della Segnalazioni	La persona o le persone incaricate a ricevere e gestire le segnalazioni.
Ritorsioni	Comportamenti, atti o omissioni anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione che provocano o possono provocare al Segnalante danni ingiusti.
Piattaforma	Sistema informatico di ricezione e gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

3. Adozione, modifica e diffusione della Procedura

3.1 La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Jersey

Lomellina S.p.A. che all'occorrenza può disporre la revisione qualora se ne manifesti l'esigenza
Jersey Lomellina S.p.A. Sede legale Via Don A. Pedrinelli, 94 – 24030 Carvico (Bergamo) Italy – Società soggetta a direzione e coordinamento dell'unico socio Finanziaria Il Belvedere S.p.A. **Capitale Sociale** €7.000.000,00 i.v. **Codice Fiscale e Registro Imprese** Bergamo n. 00508710183 **P.IVA** IT 00832160162 **Codice destinatario** 9HOOJ3S **R.E.A.** Bergamo 176426 **N. Mecc.** BG/004920 **Telefono** 035 4389111
Email info@jerseylomellina.com **Website** www.jerseylomellina.com

in ragione di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative.

3.2 La procedura è resa disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite sito internet aziendale (<https://www.jerseylomellina.com>), per tutti i soggetti interessati.

4. Oggetto della Segnalazione

4.1 Che cosa può essere oggetto di segnalazione

Possono essere effettuate Segnalazioni che hanno ad oggetto informazioni relative a violazioni che consistono in:

1. illeciti in violazione della normativa dell'Unione europea e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori:

- *) contratti pubblici;
- *) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
- *) sicurezza e conformità dei prodotti;
- *) sicurezza nei trasporti;
- *) tutela dell'ambiente;
- *) salute pubblica;
- *) protezione dei consumatori;
- *) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

2. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 325 TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea) come individuati nei regolamenti, direttive decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione europea (ad esempio: frodi, corruzione e qualsiasi attività illegale connessa alle spese dell'Unione europea);

3. atti o omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;

4. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti precedenti;

5. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 anche se non rientrano nell'ambito descritto ai punti precedenti.

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti o omissioni di cui la Persona Segnalante sia venuta a conoscenza nel Contesto lavorativo.

4.2 Che cosa non può essere oggetto di segnalazione

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.3 Gli elementi e le caratteristiche della Segnalazione

Le Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle.

È necessario che risultino chiare:

le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;

la descrizione del fatto;

gli elementi che consentano di identificare colui cui attribuire i fatti segnalati.

La disponibilità di documentazione (che può essere allegata) potrà fornire elementi di fondatezza dei fatti segnalati.

Inoltre potrebbe essere utile indicare anche altri soggetti a conoscenza dei fatti segnalati, anche solo potenzialmente.

5. Chi può fare una segnalazione

La presente Procedura distingue il Segnalante (Whistleblower) da altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la Segnalazione, sono comunque meritevoli di protezione.

Nella prima categoria rientrano:

- lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- azionisti e membri dell'Organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi della Società e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;
- tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari che prestano la propria attività presso la Società;

- lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società;
- ex dipendenti della Società;
- candidati ad una posizione lavorativa presso la Società, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni nel corso del processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni;
- in genere qualsiasi soggetto che a vario titolo entra in contatto con la Società.

Nella seconda categoria (altri soggetti tutelati dalla Procedura) rientrano:

- i Facilitatori;
- le Persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente;
- le persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- gli enti di proprietà della Persona Segnalante o per la quale essa ha lavorato, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o giuridico, e in particolare quando:

- il rapporto giuridico descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in alte fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni relative alle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto giuridico.

6. Segnalazione interna

6.1 Canale di segnalazione interna

La Società, sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato un proprio canale di segnalazione interna conforme al D.lgs. 24/2023 che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e della Persona menzionata nella segnalazione, del contenuto della Segnalazione e relativa documentazione.

La Società gestisce il canale di segnalazione in modo che le stesse siano ricevute dalla persona/dalle persone nominata/e dal Consiglio di amministrazione e dotate dei requisiti richiesti in termini di autonomia e competenza.

Le Segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime e, se ben

circostanziate, saranno considerate alla stregua di Segnalazioni ordinarie.

6.2 Gestione del canale di segnalazione interna

Le Segnalazioni sono ricevute dal Responsabile della segnalazione incaricato che:

- entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, rilascerà un avviso di ricevimento della Segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e, se necessario, potrà chiedere alla stessa integrazioni;
- in caso di richiesta, fissa un incontro diretto con la Persona Segnalante;
- valuta la sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità al fine di poter accordare al Segnalante le tutele previste dalla norma e dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione.

La Segnalazione può essere considerata manifestatamente infondata per l'assenza degli elementi riconducibili alle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione (si veda il paragrafo 4) o idonei a giustificare accertamenti.

A titolo esemplificativo, inoltre, la Segnalazione sarà ritenuta inammissibile quando:

- il contenuto della Segnalazione è generico e non consente di comprendere i fatti;
- la documentazione fornita dal Segnalante a supporto della Segnalazione è inappropriata e non consente di comprendere il contenuto stesso della Segnalazione oppure viene prodotta solo documentazione in assenza di segnalazione di comportamenti illeciti;
- le Segnalazioni sono di lieve entità;
- le violazioni non possono essere oggetto di segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione interna fosse presentata ad un soggetto diverso dal Responsabile della segnalazione, è trasmessa entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento al soggetto competente dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

7. Garanzie e misure di protezione del Segnalante

7.1 L'intero processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve garantire i diritti del Segnalante. A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, Jersey Lomellina S.p.A. non solo ha previsto la facoltà di invio di Segnalazioni anonime, ma ha altresì previsto garanzie e misure per la tutela del Segnalante, che saranno applicate qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- * la violazione rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa (si veda il paragrafo 4);

* la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;

* sussistono fondati motivi che portano il Segnalante a ritenere verosimile l'esistenza di un comportamento illecito o di una violazione.

7.2 Nel caso non fosse possibile riscontrare tali requisiti, la Segnalazione verrà archiviata e ne verrà informato il Segnalante.

Le misure di protezione di cui alla presente Procedura non sono garantite quando:

** è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale del Segnalante per reati di diffamazione o di calunnia;

**è accertata la responsabilità civile del Segnalante, per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

8. Segnalazione esterna

8.1 Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una Segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito entro i termini previsti dalla normativa;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Società non darebbe efficace seguito alla Segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

È onere del Segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere con l'effettuazione di una Segnalazione esterna.

8.2 Le Segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente messi a disposizione. Si tratta, in particolare, di:

- piattaforma informatica;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al

“whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), che riporta indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle Segnalazioni, nonché alle procedure.

È possibile accedere all’applicazione (canale ANAC) tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

9. Le tutele

Sono previste le seguenti tutele nei confronti del Segnalante:

- a) la tutela della riservatezza della Persona Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione (paragrafo 9.1);
- b) la tutela adottata dalla Società a fronte di eventuali misure ritorsive a seguito della Segnalazione e le condizioni per la sua applicazione (paragrafo 9.3);
- c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (paragrafo 9.4);
- d) la previsione di misure di sostegno da parte di Enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC (paragrafo 9.5).

9.1 Obbligo di riservatezza

È garantita la riservatezza dell’identità della Persona Segnalante, del Facilitatore, della Persona coinvolta e delle Persone menzionate nella Segnalazione, in tutte le fasi del procedimento di segnalazione.

Questo obbligo impone che il disvelamento dell’identità della Persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere la Segnalazione avvenga con il consenso della stessa.

Il D.lgs. 24/2023 prevede due casi di possibile rivelazione dell’identità della Persona segnalante e solo con il suo consenso: (i) nell’ambito di un procedimento disciplinare nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, se l’identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato il provvedimento disciplinare; (ii) nelle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell’identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa della Persona coinvolta.

Nei casi richiamati è necessaria la previa comunicazione scritta delle ragioni che richiedono la rivelazione dell’identità.

9.2 Il trattamento dei dati personali

Nel contesto della gestione delle Segnalazioni, Jersey Lomellina S.p.A. tratta i dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi nella Segnalazione presentata.

La Società si configura come Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli

obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali;
- vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- le Segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere trattati oltre i termini di conservazione stabiliti internamente.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di Titolare sono:

- il censimento nei registri delle attività di trattamento tenuti dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);
- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni svolto per il tramite della Piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può di default comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione del personale e del Responsabile delle segnalazioni coinvolti nella gestione delle Segnalazioni, quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali;
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle Segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR), ed in particolare:
 - a) il fornitore della Piattaforma per la raccolta delle Segnalazioni;
 - b) eventuali fornitori che supportino la Società nelle attività di gestione delle Segnalazioni.

9.3 Tutela dalle ritorsioni

La Persona Segnalante e gli altri soggetti tutelati sono tutelati da eventuali Ritorsioni nei loro confronti.

Si considera ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare al Segnalante e/o agli altri soggetti tutelati, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, la modifica del luogo e/o dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie;

- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- il recesso anticipato e immotivato di contratti di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso.

Per godere della protezione:

- il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della Segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;
- il soggetto deve aver segnalato fatti – pur non essendo certo del loro effettivo accadimento – o aver riportato anche fatti inesatti per via di un errore genuino o comunque procedendo alla luce di sospetti fondati;
- la Segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- deve esserci uno stretto collegamento tra la Segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito – direttamente o indirettamente – dalla Persona Segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante ritenga di avere subito una ritorsione, si raccomanda di trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti in materia.

Per non vanificare le tutele garantite allo stesso dal D.lgs. n. 24/2023, prima fra tutte, la riservatezza, è importante che il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC.

Tale disciplina non si applica alle Segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il Segnalante dal rischio di ritorsioni.

La protezione prevista in caso di Ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza anche non definitiva di primo grado nei confronti della Persona Segnalante della responsabilità per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero alla responsabilità civile per avere riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Se la sentenza di primo grado sfavorevole alla Persona Segnalante non fosse confermata nei successivi gradi di giudizio la protezione della Persona Segnalante risulterà, seppur tardivamente, applicabile.

9.4 Limitazioni di responsabilità per chi segnala

Per escludere la responsabilità penale, civile e amministrativa della Persona Segnalante devono ricorrere entrambe le seguenti condizioni: (i) al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la Violazione; (ii) la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. 24/2023.

L'immunità da ogni responsabilità opera se l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. Quindi, se l'acquisizione o l'accesso alle informazioni e/o ai documenti sia ottenuto commettendo un reato (ad esempio con un accesso abusivo o con un atto di pirateria informatica) non opera l'esclusione della responsabilità e permarranno le responsabilità penali, civili e amministrative per la Persona Segnalante.

9.5 Misure di sostegno

Sul sito dell'ANAC è pubblicato l'elenco degli enti del terzo Settore che forniscono alle Persone segnalanti misure di sostegno (assistenza e consulenze a titolo gratuito), sulle modalità di segnalazione e sulla protezione delle ritorsioni offerte dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

10. Sanzioni

La Società si riserva il diritto di intraprendere eventuali iniziative, anche in sede giurisdizionale, nel pieno adempimento delle previsioni normative vigenti ed applicabili. In particolare, la presente Procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa, diffamatoria o nei casi di dolo e colpa grave.

In caso di violazione delle misure di tutela del Segnalante, ANAC potrà applicare alle persone fisiche o giuridiche eventuali sanzioni amministrative pecuniarie, come previste dalla normativa vigente.

11. Conservazione della documentazione inerente le Segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

12. Revisione

La presente procedura è soggetta ad aggiornamento periodico al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.