



Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.  
231/2001

Procedura di segnalazione (Whistleblowing)

**ALLEGATO 3**

Approvata in data 17.03.2025

## **Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing<sup>1</sup>) a seguito dell'entrata in vigore il 30 marzo scorso del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24<sup>2</sup> in materia di whistleblowing**

A tutela dell'integrità della Società<sup>3</sup> e dunque dell'interesse dell'Ente il Direttore Generale, i Dirigenti ed il Personale devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza o all'Anac le condotte illecite<sup>4</sup> rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo in occasione delle funzioni svolte<sup>5</sup>. All'OdV o ad Anac dovranno essere comunicati, in modo circostanziato<sup>6</sup>, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello che sulla base di elementi concreti non ipotetici potrebbero essere commessi nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico a tempo determinato o indeterminato (part time, full time ecc.). Infine, all'OdV o ad Anac dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre ora dapprima brevemente soffermarsi sulle **c.d. segnalazione interne** cioè comunicazioni scritte o orali avanzate mediante canali interni dell'Ente e poi l'iter per poter rendere edotta l'ANAC recetrice delle **c.d. segnalazioni esterne**.

---

<sup>1</sup> "Whistle" è un termine che si traduce con "fischietto". Pertanto, un whistleblower è colui che fischia, ovvero segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza durante il proprio lavoro o collaborazione. Il termine "whistleblowing" ha origini nel linguaggio sportivo e trae ispirazione dal gesto di un arbitro che fischia per segnalare una violazione delle regole durante una partita. Questa analogia è stata estesa al contesto aziendale e sociale per descrivere un individuo che segnala comportamenti scorretti, illegali o non etici all'interno di un'organizzazione o di una società.

<sup>2</sup> L'attuale normativa ha abrogato l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 (introdotto dalla Legge 179/2017) del D. Lgs. 231/2001, ed è stata introdotta a seguito di una procedura d'infrazione aperta dall'Unione Europea contro l'Italia in quanto la stessa si è attardata nel recepimento della direttiva 1937 del 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo. La normativa interviene con una disciplina di ampio respiro garantendo la protezione delle persone che segnalano sia violazioni di disposizioni normative nazionali sia violazioni dell'Unione europea.

<sup>3</sup> Il decreto in esame all'articolo 1 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse generale o l'integrità dell'ente privato, pertanto è escluso dal campo di protezione soggettivo il dipendente che segnala fatti illeciti per la tutela di un proprio interesse egoistico. Le disposizioni del decreto non si applicano alle contestazioni rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale. Non possono, poi, essere ricondotti nel perimetro normativo del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 anche le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato (è formato da due parti, la seconda detta disposizioni nazionali e comunitarie che già prevedono una forma di tutela) del decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto; non si applica poi c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; non si applica infine alle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate (segreto di Stato); b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

<sup>4</sup> A norma dell'art 2 del Decreto vanno segnalati comportamenti attivi ed omissivi che ledono gli interessi dell'azienda: 1) tutti gli illeciti in campo amministrativo contabile civile o penale; 2) tutti i comportamenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti quindi il mercato interno; 3) la commissione di reati presupposto disciplinati dalla 231 ed anche le semplici violazioni del modello 231 (ad esempio io adotto un modello 231 ma non mi do di un organismo di vigilanza).

<sup>5</sup> Il contesto lavorativo deve far emergere informazioni orali o documentali e, sulla scorta di questo quadro, determinare i membri della Società ad effettuare la segnalazione.

<sup>6</sup> In linea con le direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la segnalazione in sintesi deve contenere almeno le seguenti informazioni: **i dati del segnalante; il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto; la chiara descrizione del fatto; ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.**

A tal fine, il Personale di CONSULBROKERS SPA potrà effettuare le suddette comunicazioni, informando alternativamente i propri responsabili, la funzione risorse umane o legale o direttamente l'OdV.

- inviando apposita segnalazione effettuata in forma scritta<sup>7</sup> alla **piattaforma Whistleblowing, accessibile dal sito internet <https://cbconsulbrokersspa.whistlelink.com/>**, che garantisce, nei limiti previsti dalla legge, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione della piattaforma è affidata ad un soggetto interno, autonomo e specificamente formato, ossia l'Organismo di Vigilanza nominato dalla Società. E' necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione
- inviando apposita segnalazione attraverso il servizio postale (o agenzie di recapito) o con consegna a mano all'indirizzo della sede legale, inserita in una busta chiusa a sua volta racchiusa in un ulteriore plico esterno sul quale deve essere apposta la dicitura "dell'Organismo di Vigilanza riservata personale – non aprire.
- comunicando in forma orale mediante l'uso del telefono o sistemi di messaggistica vocale la segnalazione di condotte illecite.
- fissando un incontro diretto<sup>8</sup>. In questa ipotesi, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale<sup>9</sup>.

Entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione l'OdV rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione. L'OdV<sup>10</sup> mantiene con il segnalante un'interlocuzione continua richiedendo qualora sia necessario un'ulteriore integrazione.

Il decreto a differenza della precedente normativa consente di comunicare gli illeciti mediante l'accesso al canale esterno dell'ANAC<sup>11</sup> nelle seguenti ipotesi :

---

<sup>7</sup> Vengono prese in considerazione anche **le segnalazioni scritte in formato "anonimo"**, effettuate senza identificazione del whistleblower, purché anch'esse adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari. Sono considerate anonime le segnalazioni che sono trasmesse a mezzo della piattaforma informatica utilizzando la modalità "Invia segnalazione anonima". In questo caso il whistleblower "anonimo", ancorché sprovvisto di credenziali, ha comunque la facoltà di interagire con l'OdV mediante scambio di messaggi ed eventuali documenti, accedendo alla piattaforma con l'utilizzo del "codice della segnalazione" specifico, fornito automaticamente al momento dell'inserimento della segnalazione "anonima".

<sup>8</sup> Il segnalante ha diritto di esporre le propria segnalazione presentandosi direttamente fisicamente in azienda o virtualmente mediante mezzi telematici audiovisivi ( ad esempio, Skype).

<sup>9</sup>La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

<sup>10</sup> L'organismo di Vigilanza essendo destinatario della richiesta è tenuto a fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricezione dell'informazione. Prima della data di entrata in vigore della presente legge non sussisteva nessun meccanismo di riscontro alla segnalazione del whistleblower.

<sup>11</sup> Quet'ultima può applicare eventualmente al responsabile delle ritorsioni nell'ambito lavorativo le sanzioni da 10.000 a 50.000 euro. Ai sensi dell'art 7 del decreto l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. 2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante

- Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;
- Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Merita inoltre di essere segnalato un ulteriore strumento di comunicazione la **c.d. divulgazione pubblica** che consente al whistleblower di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone<sup>12</sup>.

La nuova normativa sul Whistleblowing ha poi previsto che il segnalante possa essere coadiuvato nella procedura di segnalazione da un "facilitatore" ovvero una persona fisica operante nella medesima realtà aziendale che lo assiste e il cui sostegno deve essere mantenuto riservato.

I riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante/ del facilitatore e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

A questo proposito, Società si impegna, ai fini della tutela della riservatezza della identità del segnalante, ad adottare un sistema di crittografia teso a ricevere le segnalazioni che pervengono tramite piattaforma informatica e comunicare anonimamente con il segnalante<sup>13</sup>

---

un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. 3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC e' trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante".

<sup>12</sup> Nell'ottica del Decreto l'utilizzo di tale strumento risulta valido in quanto la segnalazione scritta o orale potrebbe non avere sfogo perché magari viene insabbiata. In questa prospettiva il decreto permette alla collettività di conoscere dell'esistenza di una problematica grave. Segnatamente, la **Divulgazione pubblica** delle violazioni deve avvenire nel rispetto delle condizioni poste dal legislatore affinché poi il soggetto che la effettua possa beneficiare delle tutele riconosciute dal Decreto. Pertanto, la protezione sarà accordata se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni: (i) (ii) ad una segnalazione interna, a cui la Società non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione nei termini previsti (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), ha fatto seguito una Segnalazione esterna all'ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento); la persona ha già effettuato direttamente una Segnalazione esterna all'ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli (tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento); (iii) la persona effettua direttamente una **Divulgazione pubblica** in quanto sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia un'ampia risonanza per impedirne gli effetti; (iv) la persona effettua direttamente una **Divulgazione pubblica** poiché sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto ritiene che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove oppure che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

<sup>13</sup> Le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni, devono essere comunicati chiaramente sia sul sito internet, sia nei luoghi di lavoro, sia in luoghi accessibili ai terzi che intrattengono rapporti con il titolare del canale di segnalazione.

In ogni caso, la Società adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione. E' bene rammentare che le disposizioni "protettive" del presente decreto si applicano anche nei casi di segnalazione anonime qualora il segnalante dovesse essere successivamente identificato.

La Società in conformità alla disciplina del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 protegge l'identità del segnalante anche qualora non abbia ancora un rapporto di lavoro con la compagine dell'Ente o lo stesso vincolo contrattuale si sia sciolto.

E' previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi<sup>14</sup> o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione<sup>15</sup>, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante<sup>16</sup>.

Le misure di protezione antiritorsive si applicano al "facilitatore" e a coloro che sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4 grado<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> La normativa elenca a titolo paradigmatico alcune fattispecie che costituiscono ritorsione: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado 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; 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.

<sup>15</sup> Il legislatore all'interno della normativa per proteggere il whistleblower da possibili ritorsioni cioè effetti sfavorevoli per aver fatto il proprio dovere definisce ritorsione qualsiasi comportamento atto od omissione anche solo tentato o minacciato posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

<sup>16</sup> È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante 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.

<sup>17</sup> Questa tutela è un'assoluta novità rispetto alla normativa antecedente ed ha il precipuo obiettivo di rappresentare un incentivo alla denuncia del segnalante sapendo che coloro che hanno un rapporto di colleganza e di parentela non verranno attinti da misure punitive. Ulteriore misura di tutela prevista dal decreto è quella che prevede che non sono valide le rinunce o le transazioni relative al rapporto di lavoro in violazione delle norme di protezione.

Bisogna segnalare da ultimo in tema di ritorsione che la normativa *de quo* ha istituito un elenco di enti del terzo settore a protezione del whistleblower.

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a CONSULBROKERS SPA una responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di CONSULBROKERS SPA

### **Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Gli esponenti della Società hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano FONDAZIONE AMMI, o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per CONSULBROKERS SPA
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti ad Ente, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001
- relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

### **Trattamento delle segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini<sup>18</sup>, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute<sup>19</sup>, verificando l'esistenza di indizi<sup>20</sup> che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

---

<sup>18</sup> All' art 12 del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, rubricato obbligo di fedeltà coi recita " Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Questo articolo costituisce il collegamento normativo fra la disciplina del "whistleblower" e la disciplina del gdpr" privacy".

<sup>19</sup> A decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, le segnalazioni corredate dalla documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

<sup>20</sup> La disposizione di cui all'art 16 della normativa in considerazione prevede che non si accordano più le tutele garantite al segnalante qualora venga accertata con sentenza di primo grado la sua responsabilità penale per diffamazione o calunnia o comunque per i reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione<sup>21</sup> e/o il responsabile della presunta violazione.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da CONSULBROKERS SPA, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con la Direzione del personale.

La Direzione del personale è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante è secretata fino alla chiusura dell'istruttoria, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa<sup>22</sup>.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione del personale, dall'Ufficio legale e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

---

<sup>21</sup>Occorre, peraltro, ricordare che secondo il decreto i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o se raccolti accidentalmente sono cancellati.

<sup>22</sup> Mentre se la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questa ipotesi il Legislatore non può proteggere l'identità del segnalante perché costituisce l'unico mezzo di prova attraverso cui ricostruire la vicenda.