

NEOS S.p.A.

(Gruppo Alpitour)

SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

ALLEGATO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

INDICE

| | |
|---|---|
| 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE | 3 |
| 2. RIFERIMENTI | 4 |
| 3. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE | 5 |
| 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE | 5 |
| 5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO | 5 |
| 5.1 Garanzia di Anonimato e Protezione | 5 |
| 5.2 Anonimato | 5 |
| 5.3 Tutela della Discriminazione | 6 |
| 6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE | 6 |
| 7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE | 7 |
| 8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 7 |
| 9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE | 8 |
| 10. GLOSSARIO | 8 |

Allegato: MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche "MOGC") e del Codice Etico di Neos e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV").

La presente Policy è stata redatta per ottemperare all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*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*" che, nello specifico, prevede:

"comma 2-bis. *I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

- a) *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

comma 2-ter. *L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.*

comma 2-quater. *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. 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."*

La presente Policy considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati anche tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno della Società.

In particolare, la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altro ente ad esso collegato;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e **alle procedure di competenza dell'ufficio gestione risorse umane.**

La presente Policy si applica ai Destinatari del Modello e/o del Codice Etico, ossia:

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi **dell'art. 5**, D.Lgs. 231/2001);
- tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono, quindi, annoverati:
 - **i componenti dell'Organo Amministrativo;**
 - **l'Organo di Controllo Societario;**
 - **i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;**
 - i Dipendenti;
 - i Consulenti;
 - i Partner;
 - le controparti finanziarie.

2. RIFERIMENTI

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01
- D.Lgs. 196/03: il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.
- Reg. 679/2016: Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali.
- Modello di Organizzazione gestione e controllo privacy
- D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - Adeguamento al Regolamento UE 2016/679.
- **D.Lgs. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.**

- Legge 30 novembre 2017, n. 179: 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.

3. RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La presente Policy è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata **dall'Organo Amministrativo** della Compagnia, che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla in caso di modifiche organizzative, normative, e/o su **proposta dell'Organismo di Vigilanza**.

È accessibile in "formato elettronico":

- Sul sito interno di Neos: <https://my.neosair.it> area governance
- Nel sito internet all'indirizzo: www.neosair.it

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della Policy.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, **ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei** principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

5.1 Garanzia di anonimato e protezione

La Società, per incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o **irregolarità, garantisce la riservatezza della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente** rivelarsi errata o infondata.

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. **L'Organismo di Vigilanza, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza e anonimato** delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente Policy, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

5.2 Anonimato

Sebbene l'OdV, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. In tal caso, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

5.3 Tutela della discriminazione

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione. Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, **trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro**) per il fatto di aver segnalato **un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi procedere con gli accertamenti e con i provvedimenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, e chiedendo il riesame dello stesso.**

6. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Funzione (qualora questi non siano oggetto della segnalazione), i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia, per agevolare la compilazione è disponibile un fac-simile di **"Modulo segnalazione"**, allegato alla presente procedura.

L'OdV, quale Organismo deputato al trattamento dei dati, ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere **fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.**

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di¹:

- E-mail, alla **casella di posta elettronica riservata all'OdV: organismodivigilanza@neosair.it**
- Nota/lettera a mezzo del servizio postale in busta chiusa **recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA"** all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza c/o Neos S.p.A. Via della chiesa 68 21019 Somma
Lombardo (VA)

7. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente Policy lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del 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 della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy. Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

1. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria e accertamento e feedback al Segnalante.

Ricezione: l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il responsabile di funzione nella propria casella e-mail identificata o per posta ordinaria.

Istruttoria ed accertamento: l'OdV prende in carico le segnalazioni ricevute e, dopo avergli assegnato un numero progressivo, le valuta avvalendosi di Internal Audit per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti:

A) archiviando, ove del caso, la segnalazione o

B) richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOGC.

All'OdV è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel corso delle verifiche l'OdV può avvalersi del supporto di Internal Audit e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta e il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, l'OdV predisponde, eventualmente con il supporto di Internal Audit, una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'OdV unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOGC e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio

alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'Organo Amministrativo e, ove ciò si rendesse necessario, all'Organo di Controllo Societario.

L'OdV riferisce periodicamente, almeno su base annuale, sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine all'Organo Amministrativo.

Feed-back al Segnalante: al fine di non scoraggiare le segnalazioni future da parte dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza conferma al Segnalante, ove quest'ultimo si sia reso identificabile, la presa in carico della segnalazione, comunicagli il numero progressivo assegnato, e la conclusione dell'istruttoria. È facoltà del segnalante, utilizzando esclusivamente la casella di posta elettronica indicata al paragrafo 6, chiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria segnalazione.

9. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

L'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un "repository" dedicato di *sharepoint* protetto con accesso solo per i soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede in coerenza con quanto enunciato ai punti 5.2 (anonimato) e 6 (Modalità di segnalazione) della presente Policy, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

2. GLOSSARIO

Lavoratori subordinati o dipendenti: lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società compresi quadri direttivi e dirigenti.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).

Consulenti: Soggetti che esercitano la loro attività in favore dell'azienda in forza di un rapporto contrattuale.

Whistleblowing: consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere le segnalazioni di illecito, effettuate dai dipendenti per il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Modello/MOGC: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del Decreto.

OdV: Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Segnalazione anonima: qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello.

Allegato: MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati previsti dal D.Lgs. 231/01) di cui sono venuti a conoscenza per ragioni di ufficio debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti e i collaboratori che effettuano la segnalazione di illecito.

In particolare, la legge prevede che:

- la Società ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione;
- il segnalante che ritiene di essere stato oggetto di misure ritorsive nel lavoro a causa della segnalazione può segnalare i fatti all'OdV.

| | |
|--|---|
| Nome e Cognome del Segnalante: | |
| Qualifica o Posizione Professionale: | |
| Area/reparto: | |
| Tel/cell: | |
| Data/periodo in cui si è verificato il fatto: | |
| Luogo in cui si è verificato il fatto: | Ufficio/Reparto (indicare luogo e indirizzo) All'esterno dell'Ufficio/Reparto (indicare luogo e indirizzo) |
| Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano² | Penalmente rilevanti Poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare Susceptibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società Susceptibili di arrecare un pregiudizio |

² La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'ufficio gestione risorse umane.

| | |
|---|---|
| | all'immagine della Società Altro (specificare) |
| Descrizione del fatto (condotta ed evento): | |
| Autore/i del fatto³: | |
| Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo⁴: | |

Data,

Firma⁵

3 Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

4 Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

5 La segnalazione deve essere sottoscritta (N.B.: Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate) e può essere presentata come indicato in Policy (Paragrafo 6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE)

INFORMATIVA PRIVACY

(ART. 12 Reg. Eu 2016/679 e D.Lgs. 196/03 e [ss.mm.](#) ii D.Lgs. 101/2018)

Neos S.p.A: **fornisce, qui di seguito, l’informativa sui trattamenti dei dati** personali dei segnalanti, segnalati ed eventuali **altri soggetti terzi coinvolti (“interessati”)**, effettuati dalla stessa in relazione alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla **“Policy segnalazione di condotte illecite” emessa dall’Organo Amministrativo.**

2. Titolare del trattamento: il Titolare del trattamento è Neos S.p.A., in persona del legale rappresentante,.
3. Data Protection Officer: in ragione delle attività di trattamento svolte da Alitalia, il Titolare del trattamento ha **ritenuto necessario designare, ai sensi dell’art. 37 del Regolamento Europeo, un Responsabile della** protezione dei dati che potrà essere contattato al seguente indirizzo: Neos Data Protection Officer, Via della chiesa 68, 21019 Somma Lombardo (VA), oppure inviando una e-mail privacy@neosair.it
4. Organismo di Vigilanza: è l’**Organismo** previsto dagli artt. 6, comma 1 lettera b), e 7 del D. Lgs. 231/2001 **cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento. L’OdV** è deputato a ricevere le segnalazioni avvalendosi della funzione Internal Audit per la valutazione delle stesse.
1. **Persone designate al trattamento dei dati personali sotto l’autorità del Titolare:** il Titolare ha designato **Coordinatore del Trattamento il “data privacy officer”** quale figura delegata al trattamento dei dati personali conseguenti e connessi alle segnalazioni.
5. Finalità del trattamento e conferimento obbligatorio dei dati personali degli interessati: i predetti dati sono **trattati per le finalità connesse all’applicazione della procedura sopra citata e per adempiere** gli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti o dalla normativa comunitaria. In particolare, il trattamento avverrà al fine di gestire, elaborare e approfondire e risolvere la segnalazione, nonché adottare le misure adeguate al caso di specie.
6. Modalità logica del trattamento: i trattamenti dei dati sono effettuati manualmente e/o attraverso strumenti automatizzati, con logiche correlate alle finalità sopraindicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati. Sarà sempre tutelata la riservatezza del segnalante la cui identità non sarà mai rilevata al segnalato, salvo i casi previsti dalla legge, al fine di evitare ritorsioni minacce, violenze **ecc. e tutelare la riservatezza di quest’ultimo.**
2. **Esercizio dei diritti: “Disposizioni in materia di diritti dell’interessato ai sensi del D.Lgs. 101/2018 Art. 2 - undecies (Limitazioni ai diritti dell’interessato).** I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento, **ovvero con reclamo ai sensi dell’articolo 77 del Regolamento, qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto: alla riservatezza dell’identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l’illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.**