

PROTOCOLLO SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1. Oggetto e scopo

Lo scopo del presente Protocollo è definire le modalità operative per l'effettuazione di **segnalazioni di illeciti ed irregolarità secondo le modalità declinate dal D.Lgs. 24/2023** – attuativo della Direttiva Europea n.1937/2019 – e dalle pertinenti Linee guida, definendone l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e gestione da parte dei destinatari delle segnalazioni stesse.

Tutto ciò al fine di combattere la c.d. "cultura del silenzio" e tutelare il principio di legalità, contrastando la commissione di illeciti, quali:

- condotte poste in essere in violazione di disposizioni normative nazionali e/o di disposizioni normative europee (cfr. par. 2);
- comportamenti non in linea con il Modello organizzativo adottato ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/01 (ivi compresi i relativi allegati e le procedure richiamate);
- condotte da cui potrebbe scaturire la Responsabilità di Lizzi s.r.l. ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/01.

La Società ritiene che sia importante sviluppare l'idea che sul luogo di lavoro si debba creare un clima aperto, sicuro e trasparente, in cui i lavoratori possano segnalare eventuali problematiche senza subire per questo conseguenze negative.

2. Ambito di applicazione

La presente procedura, si applica, da un **punto di vista soggettivo**:

- a qualsiasi soggetto che si trovi – anche solo temporaneamente – in rapporti lavorativi con la società (dipendenti a tempo determinato o indeterminato, dirigenti – anche non dipendenti –, stagisti, tirocinanti, volontari etc.);
- ai collaboratori e/o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, che agiscano per conto di Lizzi s.r.l. e ai lavoratori o collaboratori di aziende fornitrici;
- ai direttori generali, procuratori e amministratori nonché ai membri degli organi sociali e, più in generale, a chiunque ricopra funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Per tutti i soggetti suindicati la tutela si applica:

- quando il **rapporto di lavoro e/o collaborazione non è ancora iniziato**, se le informazioni sono state acquisite in fase di selezione o precontrattuale;
- **durante il periodo di prova**;
- **successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

Da un **punto di vista oggettivo**, la procedura si applica a tutte le azioni di c.d. **whistleblowing**, per tali intendendosi le comunicazioni aventi ad oggetto la consapevolezza o il ragionevole e legittimo sospetto di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- violazione delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 dalla Società;

- illeciti rilevanti per il diritto dell'Unione europea
 - o illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. decreto *whistleblowing*) o degli atti nazionali attuativi di quelli europei indicati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937 afferenti ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza di trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - o atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE), così come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
 - o violazioni riguardanti la libera circolazione di persone, merci e capitali, ivi compresi quelle attinenti ad aiuti di stato, libera concorrenza e imposte sulla Società;
 - o atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione suindicati.

Al segnalante è data la facoltà di segnalare anche nel caso in cui:

- o si tratti di informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- o le attività illecite non sono ancora compiute ma il Segnalante ritiene, sulla base di elementi precisi e concordanti, che possano verificarsi degli illeciti in violazione delle disposizioni suindicate;
- o vi è il fondato sospetto che siano state poste in essere condotte in violazione delle disposizioni normative suindicate.

3. Termini e definizioni

Segnalante (o *whistleblower*): chi effettua la segnalazione (o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo¹.

Segnalazione interna: comunicazione riguardante il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti aventi ad oggetto le violazioni di cui al paragrafo 2 trasmessa mediante uno dei canali interni dedicati al *whistleblowing*.

Segnalazione esterna: comunicazione ad ANAC di una delle violazioni segnalabili, al ricorrere di una delle condizioni (tassative) di cui al par. 4.2 della presente procedura.

Divulgazione pubblica: diffusione tramite stampa o *social network* della notizia avente ad oggetto taluna delle violazioni rilevanti per la disciplina del *whistleblowing* al ricorrere di taluno dei casi tassativi di cui al par. 4.2 della presente procedura.

Segnalato: soggetto cui il *whistleblower* attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

Destinatario: soggetto e/o organo avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni che nel caso di specie, per quanto attiene alle segnalazioni interne, è un organismo composto da Chief Legal and Risk Office, Head of Internal Audit e Chief HR & Sustainability

ANAC: Autorità nazionale anti-corruzione nonché destinatario e gestore delle segnalazioni esterne.

Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e siano riconducibili all'interno delle fattispecie di cui al paragrafo 2.

¹ Art. 1 co. 1 lettera g) D.Lgs.24/2023.

Illecito: qualsiasi condotta, attiva o omissiva, rilevante (anche solo potenzialmente) ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Irregolarità: qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, posto in essere in violazione delle regole del Modello, dei relativi allegati, delle procedure o dei protocolli richiamati dal Modello.

Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve rimanere riservata².

4. Descrizione operativa

4.1. Il contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Destinatario possa procedere (in autonomia e/o avvalendosi di altre Funzioni dell'organizzazione aziendale) alle dovute ed appropriate verifiche nonché a tutti gli accertamenti ritenuti utili o necessari a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Per questi motivi, è opportuno che la segnalazione contenga i **seguenti elementi minimi**:

- la specificazione che si tratta di una segnalazione per cui il segnalante intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla disciplina del *whistleblowing* (per quanto tali circostanze possano essere desunte dal gestore indipendentemente da quanto esplicitato nella segnalazione)
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, ivi comprese, laddove note, le circostanze spazio/temporali della violazione;
- se conosciute, generalità o altri elementi che consentano di identificare il segnalato (ad esempio, la qualifica o il settore in cui svolge la propria attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza della violazione segnalata.

Al fine di favorire l'emersione di segnalazioni, le stesse possono avvenire **anche in forma anonima**. A tal proposito, le LG ANAC del 12 luglio 2023 prevedono che i soggetti che ricevono segnalazioni anonime siano tenuti a trattarle alla stregua di quelle ordinarie e gestirle secondo i medesimi criteri, purché risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

Le segnalazioni anonime dovranno, inoltre, essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata: il Decreto prevede, infatti, che, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

In ogni caso, nell'attività di ricezione e gestione della segnalazione è garantita la **riservatezza** dell'identità del *whistleblower* e, più in generale, dei contenuti della segnalazione, nonché dell'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa risalire, direttamente o indirettamente, all'identità del segnalante. La riservatezza è tutelata *in primis* attraverso la predisposizione di adeguati canali per l'inoltro della segnalazione (come meglio specificato nel paragrafo seguente).

La medesima garanzia di riservatezza è prevista in favore dei seguenti soggetti:

- il facilitatore;
- persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione.

² A titolo esemplificativo, un collega del medesimo ufficio o di altro ufficio che assiste il segnalante nel processo di segnalazione.

Laddove le esigenze di tutela della riservatezza si intreccino con quelle proprie dell'accertamento giurisdizionale o disciplinare è previsto quanto segue:

- nell'ambito del processo penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto istruttorio (cfr. art. 329 c.p.p.).
- Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.
- Laddove sia aperto un procedimento disciplinare, la cui contestazione si fondi sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabili per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile solo con il consenso espresso del segnalante.

Ferme restando le eccezioni e le regole procedurali di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e **tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.**

La **violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare**³, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista per legge.

4.2. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante l'utilizzo dei seguenti canali:

- canale di segnalazione interno;
- canale di segnalazione esterno;
- divulgazione pubblica.

Come **canale interno**, in linea con le ultime Linee guida ANAC, Lizzi ha attivato una piattaforma informatica che consente l'invio di segnalazioni, scritte o orali, con modalità crittografate, accessibile al seguente link

[pagina-iniziale-SpeakUp-segnalazione](#)

È responsabilità di chi riceve una segnalazione al di fuori dei suddetti canali inoltrarla tramite gli stessi. In merito, si precisa che i soggetti che ricevono una segnalazione "*whistleblowing*" pur non essendo individuati dall'Ente quali "Destinatari" della segnalazione, devono trasmettere la segnalazione, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Destinatario dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laddove il segnalato sia l'Organismo di vigilanza e sussista pertanto un conflitto di interessi rispetto alla gestione della segnalazione, la stessa può essere inviata al Legale rappresentante della Società.

Il canale di segnalazione esterno è concepito come *extrema ratio* rispetto a quello interno e non può essere utilizzato per le violazioni che rilevano solo per il MOG o per il D.Lgs. 231/01. È possibile fare ricorso a tale canale solo nei seguenti casi:

- il canale interno non sia stato attivato dalla Società o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti di legge (ad es. non garantisce la tutela della riservatezza);
- è già stata inoltrata una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito;

³ Cfr. sistema disciplinare allegato al Modello Organizzativo.

- vi sono fondati motivi per ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato seguito o che effettuarla esporrebbe al rischio di ritorsioni;
- vi sono fondati motivi per ritenere che la violazione rappresenti pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

In tali casi è possibile comunicare la violazione ad ANAC, tramite la piattaforma informatica presente sul sito istituzione di ANAC nella sezione <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

La divulgazione **pubblica** tramite *social network* o stampa è invece prevista nei seguenti casi tassativi:

- sono risultate vane (*i.e.* prive di riscontri) pregresse segnalazioni interne o esterne;
- vi sono fondati motivi per ritenere che la violazione oggetto di segnalazione rappresenti un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- vi sono fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna esporrebbe a rischio di ritorsioni o possa non essere efficace (ad es. per il pericolo di distruzione/occultamento di prove) o che il destinatario della segnalazione sia colluso con l'autore della violazione o coinvolto in quest'ultima.

4.3. Gestione della segnalazione

Il Destinatario al momento del ricevimento della segnalazione deve effettuare una **verifica preliminare delle segnalazioni** ricevute, finalizzata alla valutazione dei presupposti giuridici e fattuali per proseguire con la fase del vero e proprio accertamento.

Il Destinatario fornisce il riscontro sulla ricezione della segnalazione entro 7 giorni dal ricevimento della stessa. Successivamente, se unitamente alla segnalazione perviene anche una richiesta di incontro diretto, verrà fissato un incontro entro un termine congruo di norma non superiore a 14 giorni dal riscontro inviato al segnalante sulla ricezione della segnalazione.

A conclusione della fase di verifica preliminare, le segnalazioni analizzate verranno classificate in:

- **segnalazioni infondate**, che sono irrilevanti, in quanto prive di indicazioni sufficienti per procedere con ulteriori approfondimenti, sicché sono da archiviare;
- **segnalazioni in mala fede**: da inoltrare alle Funzioni interessate per la definizione delle eventuali azioni da intraprendere nei confronti dell'autore della segnalazione;
- **segnalazioni da approfondire**: quelle contenenti informazioni circostanziate e rilevanti. In tal caso, il Destinatario attiva la **fase di accertamento** che comprende ogni attività istruttoria necessaria o utile alla verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, compresa l'audizione personale del *whistleblower* e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nonché l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.

Laddove necessario o utile ai fini dell'attività di accertamento, verrà inoltrata ad altra/e Funzione/i aziendali per finalità istruttorie, omettendo di rivelare l'identità del segnalante ed oscurando i dati che consentano l'identificazione di ogni altra persona coinvolta. Ove ciò non sia possibile, l'obbligo di riservatezza (e le conseguenze della sua eventuale violazione) si estendono ai soggetti coinvolti nell'attività di accertamento: in altri termini, alle altre funzioni aziendali eventualmente coinvolte dal Gestore vanno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura Whistleblowing e nel Modello 231, **nonché espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno**.

Qualora all'esito dell'approfondimento (così come sopra articolato), la segnalazione risulti:

- **non manifestamente infondata**, avuto riguardo alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della violazione si provvederà a:
 - riportare alla Funzione competente eventualmente proponendo l'adozione di provvedimenti disciplinari,
 - proporre e/o richiedere ogni altra iniziativa o attività conseguente e volta a garantire il rispetto del Modello o della norma violata e comunque la tutela dell'integrità della Società;
- **manifestamente infondata**, si provvederà all'archiviazione della segnalazione.

Entro il termine di tre mesi dalla data di avviso di ricevimento il Destinatario deve fornire riscontro al *whistleblower* circa gli esiti dell'attività di gestione della segnalazione condotta fino a quel momento.

Le segnalazioni che pervengono in forma scritta vengono annotate nel "Registro delle segnalazioni", conservato dal Destinatario e sigillato all'interno di un luogo idoneo a garantire la tutela della riservatezza.

5. Sistema sanzionatorio

5.1. Misure a tutela del segnalante

Oltre alla tutela della riservatezza di cui si è detto al precedente paragrafo 4.1., **non sono consentiti atti di ritorsione o discriminazioni, dirette o indirette**, nei confronti del *whistleblower* per motivi in qualsiasi modo collegati alla segnalazione, a prescindere dalla fondatezza o infondatezza/rilevanza o irrilevanza della stessa ove effettuata in buona fede. Per buona fede si intende la ragionevole convinzione di segnalare fatti rilevanti/fondati. Per le conseguenze di segnalazioni effettuate in mala fede si veda *infra* par. 5.2.

Al segnalante sono garantite le seguenti tutele:

- **divieto di ritorsione, con annesse presunzioni** di 1) attinenza di un eventuale atto ritorsivo alla segnalazione, 2) consequenzialità del danno subito dal segnalante alla segnalazione (è onere della controparte – tipicamente il datore di lavoro – dimostrare, ad esempio, che il licenziamento del segnalante non è motivato dalla segnalazione).

Per ritorsione si intende 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, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al *whistleblower* (da intendersi come danno ingiustificato).

Sono considerati atti o comportamenti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o equivalenti;
- demansionamento o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento di luogo o orario di lavoro;
- sospensione della formazione o restrizioni all'accesso alla stessa;
- coercizione, molestie, intimidazione, ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- danni alla reputazione.

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate ad ANAC, la quale, in caso di accertamento della avvenuta ritorsione, ha il potere di irrogare una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro al soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

Rimangono invece di competenza dell'autorità giudiziaria i provvedimenti necessari alla tutela del segnalante (tra cui annullamento della misura ritorsiva e reintegro sul posto di lavoro in caso di licenziamento).

- **Possibilità di ricevere consulenze gratuite da parte di enti specializzati**, il cui elenco sarà pubblicato sul sito di ANAC.
- **Nullità degli atti ritorsivi** eventualmente posti in essere in violazione del divieto (con reintegrazione nel posto di lavoro nel caso in cui la ritorsione sia consistita nel licenziamento).
- Il segnalante va **esente da responsabilità eventualmente connesse alla segnalazione per:**
 - la violazione del diritto d'autore;
 - la violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
 - rivelazione o diffusione di informazioni lesive della reputazione del segnalato che la segnalazione comporta.

Le tutele suindicate risultano applicabili al segnalante:

- a condizione che – al momento della segnalazione – avesse fondato motivo di ritenere che i fatti segnalati fossero veri e rientrassero nell'ambito applicativo della riforma e sussistessero le condizioni per la divulgazione pubblica;
- a prescindere dai motivi che lo inducono a segnalare;
- a patto che la segnalazione non risultasse effettuata in mala fede (in questo caso è prevista l'adozione di misure disciplinari nei confronti del segnalante). Per segnalazione in mala fede si intende quella che integra calunnia o diffamazione (accertate con sentenza anche di primo grado; in sede civile non rileva la colpa lieve).

La tutela del segnalante circa il divieto di atti ritorsivi è estesa anche alle seguenti figure:

- facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affittivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente.
- enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi del segnalante;
- enti presso il quale lavora il segnalante;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante;

con i seguenti limiti:

ai facilitatori, ai colleghi con legami parentali o affettivi e ai colleghi con relazioni abituali con il segnalante si applica il divieto di ritorsione, ma non anche le due presunzioni (con conseguente inversione dell'onere probatorio in capo al datore di lavoro) di

- collegamento tra atto ritorsivo e segnalazione
- e di imputabilità del danno alla segnalazione.

5.2. Abuso della procedura

Resta ferma la **responsabilità penale e disciplinare** del segnalante qualora lo stesso effettui una segnalazione che possa configurare calunnia o diffamazione a danno del segnalato ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È **vietata qualsiasi forma di abuso** della presente procedura. Più nello specifico,

- le segnalazioni proposte al solo scopo di creare danno al denunciato o ad altri soggetti (c.d. **segnalazione in mala fede**)
- nonché ogni utilizzo improprio/intenzionale strumentalizzazione della presente procedura

possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante, secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare, allegato al Modello organizzativo.

6. Responsabilità

Il **segnalante** deve fornire tutti gli elementi utili al fine di consentire al destinatario della segnalazione l'espletamento delle necessarie attività di verifica e accertamento.

È espressamente **vietato** effettuare segnalazioni infondate con dolo o colpa grave nonché abusare in qualsiasi modo della presente procedura (secondo quando meglio specificato nel precedente sotto-paragrafo).

Il Destinatario delle segnalazioni:

- le riceve;
- svolge attività di verifica e accertamento sulle segnalazioni ricevute, eventualmente con la collaborazione di altra/e Funzioni aziendali;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase della procedura;
- decide sulla fondatezza o meno della segnalazione ricevuta, disponendo o proponendo le misure conseguenti;
- relaziona periodicamente (immediatamente nei casi di urgenza) ai competenti organi societari in merito alle segnalazioni ricevute e gestite ed ai provvedimenti adottati/suggeriti.

Le **Funzioni aziendali** collaborano con il Destinatario delle segnalazioni nell'attività di verifica e accertamento, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte e/o citate nella segnalazione (v. par. 4.3).

7. Archiviazione e trattamento dei dati personali

Le segnalazioni ricevute e le attività di accertamento, nonché le comunicazioni tra il segnalante e il Destinatario sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni, contenendo dati personali, possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento, ossia per il tempo necessario all'espletamento delle attività di analisi, accertamento e comunicazione degli esiti, oltre ad un'eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. Sicché è cura del Destinatario garantire:

- la **tracciabilità** delle segnalazioni e della relativa attività istruttoria;
- la **conservazione** della documentazione riguardante le segnalazioni e le relative attività di verifica, in appositi archivi cartacei e/o informatici, protetti con misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza, integrità e disponibilità dei dati;

- i dati saranno conservati per un **periodo massimo** di cinque anni dalla comunicazione di chiusura del procedimento.

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679, cd. GDPR, e al D.Lgs. n. 196/2003, cd. Codice privacy e successive modifiche.

In ogni caso, come specificato *supra* (par. 4.3), nel corso delle attività di accertamento, il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni **preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime**. Se, tuttavia, non fosse possibile garantire l'anonimato, le funzioni aziendali coinvolte dal Gestore, saranno gravate dei medesimi obblighi di riservatezza.