



## **Procedura Whistleblowing**

### **Gestione del sistema di segnalazione delle violazioni**

**D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24**

**“Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali”**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Firma Amministratore Delegato</b>
00	1° dicembre 2023	Prima edizione	
01	16 giugno 2025	Seconda edizione	

---

## Indice

<b>Capitolo</b>	<b>Paragrafo</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pagina</b>
<b>1</b>		<b>Introduzione</b>	<b>2</b>
<b>2</b>		<b>Definizioni</b>	<b>2</b>
<b>3</b>		<b>Riferimenti normativi, regolamentari, documentali</b>	<b>3</b>
<b>4</b>		<b>Soggetti segnalanti</b>	<b>4</b>
<b>5</b>		<b>Oggetto della segnalazione</b>	<b>5</b>
<b>6</b>		<b>Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica</b>	<b>5</b>
	6.1	<i>Canale di segnalazione interno</i>	5
	6.2	<i>Canale di segnalazione esterno</i>	6
	6.3	<i>Divulgazione pubblica</i>	7
<b>7</b>		<b>Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni</b>	<b>7</b>
	7.1	<i>Condizioni ed esclusioni</i>	7
	7.2	<i>Contenuto della segnalazione</i>	8
	7.3	<i>Modalità di trasmissione della segnalazione</i>	8
<b>8</b>		<b>Segnalazioni anonime</b>	<b>9</b>
<b>9</b>		<b>Gestione della segnalazione</b>	<b>9</b>
	9.1	<i>Ricezione della segnalazione</i>	9
	9.2	<i>Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione</i>	9
	9.3	<i>Valutazione (Triage)</i>	10
	9.4	<i>Chiusura della Segnalazione interna</i>	11
	9.5	<i>Monitoraggio delle azioni correttive</i>	11
<b>10</b>		<b>Trattamento dei dati personali</b>	<b>13</b>
<b>11</b>		<b>Protezione del segnalante e sua responsabilità</b>	<b>14</b>
<b>12</b>		<b>Registro segnalazioni interne (RSI)</b>	<b>15</b>
<b>13</b>		<b>Archiviazione e conservazione della documentazione</b>	<b>15</b>
<b>14</b>		<b>Sistema disciplinare</b>	<b>15</b>
<b>15</b>		<b>Entrata in vigore e modifiche</b>	<b>17</b>

---

## 1. Introduzione

L'Unione Europea, con la Direttiva 2019/1937, ha rinnovato la normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati Membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 "Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" (di seguito il "Decreto").

Con l'adozione della presente Procedura, la società Aeroitalia S.r.l. (di seguito, la "Società" o "Aeroitalia") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da:

- ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", il 12 luglio 2023;
- Confindustria, "Nuova disciplina "Whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati", nell'ottobre 2023.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower, ovvero a chi segnala le violazioni, chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. e) del Decreto, la presente Procedura fornisce quindi informazioni sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

## 2. Definizioni

Ai fini della presente Procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione esterni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni esterne ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Canali di Segnalazione interni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Divulgazione Pubblica:** 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;
- **Facilitatore:** una persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR:** Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;

- Gestore del Canale interno di segnalazione (in breve “Gestore delle segnalazioni”): soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai fini della presente procedura, nominato in conformità all’art. 4 comma 2 del D.Lgs 24/2023; la Società ha individuato il Dott. Cosimo Calabrese quale “Gestore delle segnalazioni”;
- Informativa: informativa privacy resa ai sensi dell’art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla Persona coinvolta e al Segnalante;
- Informazioni sulle Violazioni: informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- Modello Organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, così come previsto dall’articolo 6-bis del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001;
- Registro segnalazioni interne (RSI): registro in cui il Gestore delle segnalazioni annota, all’atto del ricevimento della Segnalazione interna, le informazioni preliminari inerenti alla stessa, assegnando a ciascuna Segnalazione interna un numero progressivo;
- 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 al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- Segnalante: soggetti indicati al successivo Capitolo 4;
- Segnalazione (“wrongdoing”): comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione (sia interni che esterni); in particolare, le Segnalazioni si dividono in:
  - Segnalazioni interne: comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione interni;
  - Segnalazioni esterne: comunicazione di Informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione esterni;
- Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura;
- Soggetti Terzi: tutti i soggetti “esterni” alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- Valutazione (Triage): valutazione della Segnalazione ai fini dell’inquadramento, dell’adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione;
- Violazione: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo Capitolo 5.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

### 3. Riferimenti normativi, regolamentari, documentali

- D.Lgs. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- 
- D.Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
  - “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
  - “Nuova disciplina “Whistleblowing” - Guida operativa per gli enti privati”, adottata da Confindustria nell’ottobre 2023;
  - Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016;
  - ISO 37002:2021 “Sistemi di gestione per il whistleblowing - Linee guida”;
  - Codice Etico della Società.

#### 4. Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- a. lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
  - l’attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
  - prestazioni occasionali (ai sensi dell’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- b. i lavoratori autonomi
  - con contratto d’opera (art. 2222 C.c.);
  - con rapporto di collaborazione (di cui all’art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
  - con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- c. i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d. i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e. i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f. l’azionista e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (ad esempio, componenti del CdA o OdV 231).

La tutela delle persone segnalanti (art.6 della presente Procedura) si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a. quando il rapporto giuridico sopra descritto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b. durante il periodo di prova;
- c. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

## 5. Oggetto della segnalazione

Possono essere effettuate le segnalazioni indicate nella seguente tabella:

Numero dipendenti	Con Modello Organizzativo e di Gestione D.Lgs n.231/01	Oggetto della segnalazione
fino a 49	SI	illeciti indicati nel D. lgs. n.231/2001 (vedi infra punto c) violazioni del Modello (vedi infra punto c) (art. 3, co. 2, lett. b), primo periodo, D.lgs. n.24/2023)
con 50 o più	SI	illeciti indicati nel D. lgs. n.231/2001 (vedi infra punto c) violazioni del Modello (vedi infra punto c) illeciti europei e nazionali (vedi infra punti a) e b) (art. 3, co. 2, lett. b), secondo periodo, D.lgs. n.24/2023)
con 50 o più	NO	<b>illeciti europei e nazionali (vedi infra punti a) e b)</b> <b>(art. 3, co. 2, lett. a), D.lgs. n.24/2023)</b>

Più in dettaglio, le violazioni indicate nella tabella precedente possono riguardare:

a) violazioni di disposizioni nazionali o europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei 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;

b) violazioni di disposizioni europee che consistono in:

- i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno;
- iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamate;

c) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione.

## 6. Canali di segnalazione: interno, esterno, divulgazione pubblica

### 6.1 Canale di segnalazione interno

La Società ha istituito un Canale interno di segnalazione che garantisce 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.

Il canale di segnalazione interno deve essere considerato come prioritario rispetto ai successivi.

Canale	Descrizione
<b>Piattaforma informatica</b>	<p>Accessibile al link</p> <p style="text-align: center;"><b><a href="https://whistleblower.aeroitalia.com">https://whistleblower.aeroitalia.com</a></b></p> <p>sia versione desktop che mobile, gestita da un fornitore di servizi specializzato.</p> <p>Tale piattaforma è strutturata in modo da garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;</li> <li>- le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni;</li> <li>- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.</li> </ul>
<b>Messaggistica vocale</b>	<p>Sistema messaggistica vocale al numero</p> <p style="text-align: center;"><b>351.3620441</b></p> <p>che prevede altresì misure a tutela della riservatezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accesso è riservato esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni;</li> <li>- è disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.</li> </ul>
<b>Incontro diretto</b>	<p>Mediante una richiesta di fissazione di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata via PEC della Società</p> <p style="text-align: center;"><b><a href="mailto:aeroitalia@pec.it">aeroitalia@pec.it</a></b></p> <p>avente ad oggetto «Richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni», senza indicare i motivi o altri riferimenti inerenti all'oggetto della Segnalazione.</p>

## 6.2 Canale di segnalazione esterno

La segnalazione tramite il canale esterno è diretta a ANAC



che la riceve e gestisce tramite il link

**<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>**

---

La segnalazione tramite il canale esterno può essere effettuata solo alle seguenti condizioni:

- a. non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **6.3 Divulgazione pubblica**

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio.

La Direttiva europea e il D.Lgs 24/2023 nel prevedere la divulgazione pubblica tengono naturalmente conto dell'evoluzione dei mezzi di diffusione di massa, includendovi anche i social media che costituiscono uno strumento rapido e interattivo di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone e organizzazioni.

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 riconosciuta se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **7. Contenuto e modalità di presentazione delle segnalazioni**

### **7.1 Condizioni ed esclusioni**

La segnalazione whistleblowing può essere effettuata qualora ricorrano contestualmente le seguenti condizioni:

- a. quando si hanno informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potranno essere commesse di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- e
- b. tali informazioni siano apprese, o i sospetti siano sorti, nell'ambito del contesto lavorativo.

Non potranno essere prese in considerazione segnalazioni inerenti esclusivamente:

- a. a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante;
- b. ai rapporti individuali di lavoro o collaborazione del segnalante con la Società, ovvero con figure gerarchicamente sovraordinate;
- c. ad aspetti della vita privata del soggetto segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale e/o professionale.

Inoltre, non sono consentite segnalazioni:

- a. pretestuose, diffamatorie, calunniose o volte esclusivamente a danneggiare il segnalato;
- b. relative a violazioni che il segnalante sa non essere fondate.

### **7.2 Contenuto della segnalazione**

La segnalazione, a pena di inammissibilità, deve contenere:

- A. dati identificativi della persona segnalante (salvo le indicazioni relative alle segnalazioni anonime, di cui al Paragrafo 8) nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- B. la descrizione chiara, completa e circostanziata dei fatti oggetto di segnalazione;
- C. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- D. le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i ritenuto/i responsabile/i dei fatti segnalati;
- E. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- F. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- G. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### **7.3 Modalità di trasmissione della segnalazione**

Le segnalazioni whistleblowing possono essere effettuate con le seguenti modalità:

		
Piattaforma informatica  <a href="https://whistleblower.aeroitalia.com">https://whistleblower.aeroitalia.com</a>	Messaggistica vocale  <b>351.3620441</b>	Email PEC  <b>aeroitalia@pec.it</b>

---

## 8. Segnalazioni anonime

La Società si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, al fine di avviare approfondimenti/istruttorie per l'accertamento di quanto segnalato, solo ove presentino informazioni precise, concordanti e adeguatamente circostanziate. In ogni caso le misure di protezione a tutela del segnalante si applicano solo se la persona segnalante venga successivamente identificata e abbia subito ritorsioni.

## 9. Gestione della segnalazione

### 9.1 Ricezione della segnalazione

La segnalazione è ricevuta dal Gestore del Canale interno di segnalazione (in breve "Gestore delle Segnalazioni").

Il Gestore delle Segnalazioni è il soggetto deputato alla ricezione delle Segnalazioni interne. È l'unico soggetto autorizzato ad accedere ai Canali di Segnalazione interni nonché a prendere visione del contenuto delle Segnalazioni interne e di ogni documento / informazione a queste collegato. Deve adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle Segnalazioni interne.

Al fine di garantire la massima imparzialità nel processo di ricezione, analisi e indagine delle segnalazioni, è stato nominato Gestore delle Segnalazioni un professionista esterno all'Organizzazione societaria.
---

Il ricevente rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. L'avviso viene inviato al recapito indicato dal segnalante e, qualora non indicato in quanto trattasi di segnalazione anonima, tramite pubblicazione sulla Piattaforma informatica.

Le segnalazioni anonime vengono registrate dal Gestore e ne viene conservata la documentazione.

La segnalazione effettuata oralmente - nelle forme indicate nella presente Procedura - è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale.

Nel caso di incontro diretto con il segnalante, si procede alla registrazione dello stesso, oppure, se così non avvenisse o il segnalante non desse il consenso alla registrazione, si redige apposito verbale dell'incontro che viene sottoscritto dal Gestore e dal segnalante e di cui viene a quest'ultimo fornita copia.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata erroneamente trasmessa/ricevuta a/da persona non incaricata a riceverla e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing, è obbligo di questa di dare pronta evidenza del suo ricevimento al Gestore della Segnalazione, in ogni caso entro 7 (sette) giorni da tale ricevimento, fermo restando tutti gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente Procedura e conseguente responsabilità nel caso di violazione della stessa.

### 9.2 Rapporti con il segnalante e integrazioni della segnalazione

Il Gestore ricevente mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere, se necessario, spiegazioni e integrazioni.

Lo stesso segnalante può in ogni momento trasmettere precisazioni, integrazioni, modifiche e chiarimenti su quanto segnalato.

---

## 9.3 Valutazione (trriage)

### 9.3.1 Valutazione dell'ammissibilità

Il Gestore delle Segnalazioni effettua una prima disamina della Segnalazione interna, al fine di valutare fin da subito se la Segnalazione interna risulta:

- palesemente inammissibile;
- non riguardante Violazioni.

In tali ipotesi, il Gestore:

- ✓ comunica al Segnalante la circostanza entro 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 interna;
- ✓ archivia la Segnalazione interna.

### 9.3.2 Valutazione della fondatezza

Qualora, da una prima disamina, la Segnalazione interna non risulti palesemente infondata, il Gestore delle Segnalazioni procede all'attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla Segnalazione interna ricevuta, in particolare può:

- a. acquisire dal Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
- b. procedere all'audizione della Persona coinvolta ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- c. valutare di suggerire alla Direzione/ Consiglio di Amministrazione (in base al sistema di deleghe e di procure vigente) l'adozione di misure preliminari idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della Persona coinvolta, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);
- d. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

Qualora la Violazione riguardi uno dei reati presupposto compresi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01, il Gestore delle Segnalazioni dovrà comunicare tempestivamente il contenuto della segnalazione ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e procedere alla valutazione in collaborazione con questi ultimi.

L'istruttoria deve essere svolta in conformità dei seguenti principi:

- a. vengono adottate le necessarie misure per impedire l'identificazione del segnalante e delle persone coinvolte;
- b. le verifiche vengono condotte da persone dotate della necessaria preparazione e le attività vengono tracciate e archiviate correttamente;
- c. tutti i soggetti coinvolti nella valutazione mantengono la riservatezza delle informazioni ricevute, salvo diversa previsione di legge;
- d. le verifiche si svolgono garantendo l'adozione di misure opportune per la raccolta, l'utilizzo, la divulgazione e la conservazione di informazioni personali e assicurando che le esigenze dell'indagine siano bilanciate con quella della tutela della privacy;
- e. vengono garantite le opportune misure per gestire eventuali conflitti di interessi qualora la segnalazione riguardasse il ricevente.

---

In ogni caso:

- a. qualora il Segnalante venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di Segnalazione interna, può comunicarli tramite i Canali di Segnalazione interni predisposti;
- b. il Gestore delle Segnalazioni fornisce riscontro alla Segnalazione interna entro 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 interna.

#### **9.4 Chiusura della Segnalazione interna**

L'attività istruttoria e di accertamento deve essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- a. l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni provvede all'archiviazione della Segnalazione interna, informandone il Segnalante (archiviazione senza rilievi);
- b. la fondatezza in via definitiva della Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni, in relazione alla natura della Segnalazione interna, provvede (nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del Segnalante) a:
  - informare il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la Violazione e Direzione/ Consiglio di Amministrazione (in base al sistema di deleghe e di procure vigente), raccomandando l'adozione di azioni correttive;
  - proporre provvedimenti disciplinari, tramite comunicazione scritta, in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Qualora la Violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti del Direzione / Consiglio di Amministrazione (in base al sistema di deleghe e di procure vigente), il Gestore delle Segnalazioni informa il Consiglio di Amministrazione ovvero gli altri componenti del medesimo Consiglio e il Collegio Sindacale.

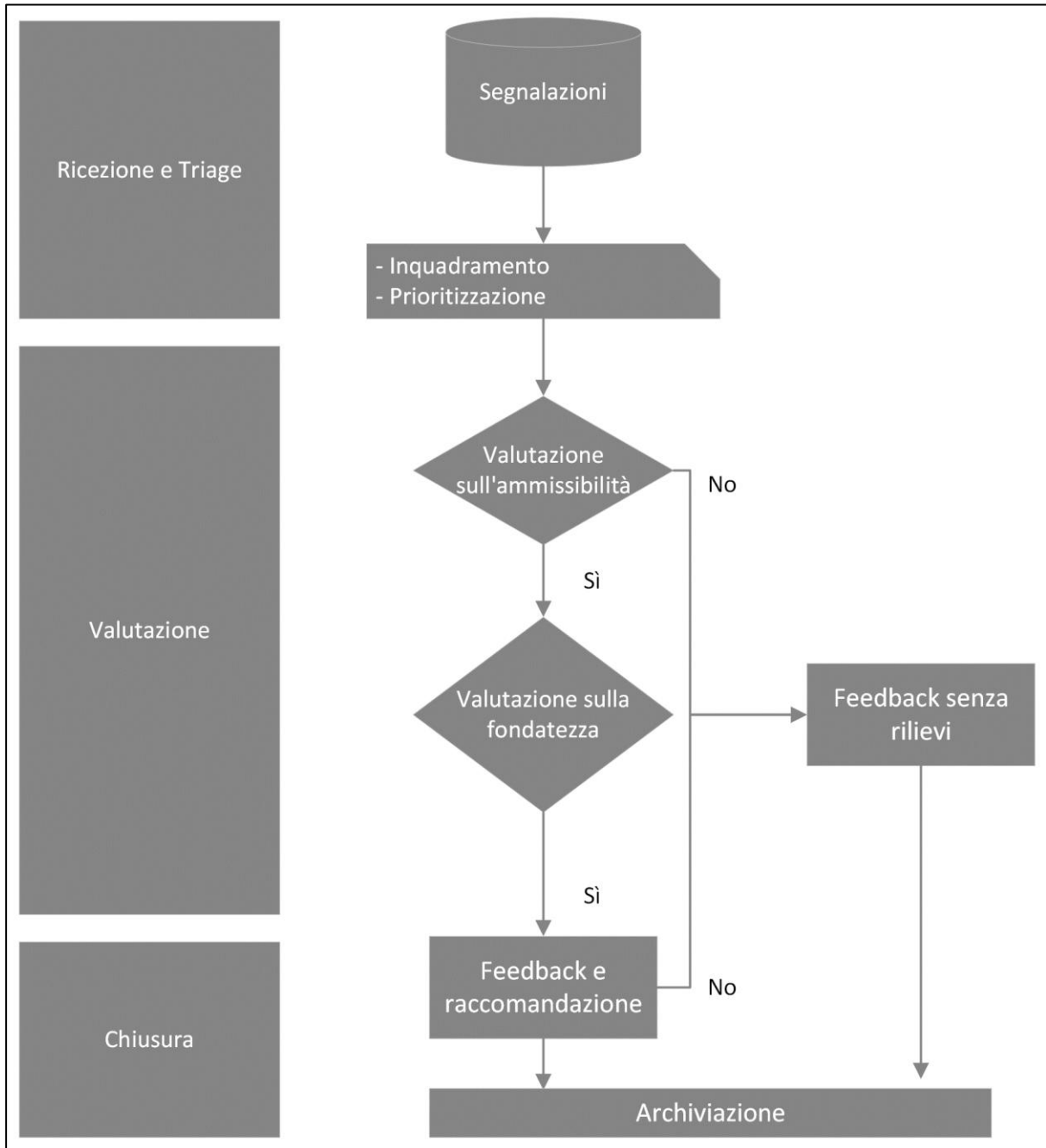
#### **9.5 Monitoraggio delle azioni correttive**

È responsabilità del superiore gerarchico della Persona coinvolta (se presente, in caso contrario della Direzione aziendale) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Il Gestore delle segnalazioni monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando la Direzione dei relativi sviluppi.

Il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente all'Organo Dirigente informazioni relative alla gestione delle Segnalazioni interne nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle Segnalazioni interne.

**GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**  
**SCHEMA RIEPILOGATIVO**



---

## 10. Trattamento dei dati personali

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito della Segnalazione interne sono trattati nel rispetto delle previsioni di cui al GDPR come meglio descritto nell'Informativa Segnalante e nell'Informativa Persona Coinvolta, richiamate tramite link sul Portale informatico di segnalazione.

Le Segnalazioni interne 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 dello stesso Segnalante:

- a. a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni;
- b. nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni deve consegnare al Segnalante o verificare che sia stata consegnata, per conto del Titolare del trattamento, l'Informativa e acquisire i consensi nei casi di Segnalazione interna di seguito riportati:

- in caso di Segnalazione interna via sistema di messaggistica vocale registrato;
- in caso di Segnalazione interna orale mediante incontro.

In queste ipotesi il Gestore delle Segnalazioni deve acquisire i seguenti consensi:

- alla rivelazione dell'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni interne;
- alla rivelazione dell'identità del Segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione interna e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- alla documentazione della Segnalazione interna.

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni abbia ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione, dovrà documentare la Segnalazione interna con le seguenti modalità:

- se per la Segnalazione interna è stato utilizzato un sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione interna è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- se per la Segnalazione interna è stata effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, la Segnalazione interna è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione interna.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione interna, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La Persona Coinvolta non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

## 11. Protezione del segnalante e sua responsabilità

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'aver, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

In sintesi, le misure di protezione si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a. se al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo;
- b. se la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c. nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione Pubblica anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e/o ha subito Ritorsioni.

e sono riassumibili in:

Misura	Riferimento normativo e descrizione
<b>Divieto di atti ritorsivi</b>	Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.
<b>Protezione dalle ritorsioni</b>	Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione Pubblica devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alla Direzione. La Direzione valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della Ritorsione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della Ritorsione e ne informa il Gestore delle Segnalazioni. Nel caso in cui la (presunta o accertata) Ritorsione sia contestata all'Amministratore Delegato e/o a uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni informa tutto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.
<b>Obblighi di riservatezza</b>	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

---

La Società garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) in merito alle eventuali segnalazioni che lo coinvolgono, garantendo il diritto alla difesa lì dove si avviassero nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

La presente procedura lascia inoltre 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 procedura di segnalazione whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della procedura stessa.

## **12. Registro segnalazioni interne (RSI)**

Il Gestore delle Segnalazioni tiene un "Registro segnalazioni interne" (RSI), che contiene i seguenti campi minimi:

- numero identificativo progressivo;
- data di ricezione della Segnalazione interna;
- Canale di Segnalazione interna utilizzato;
- breve riassunto dell'oggetto della Segnalazione interna;
- chiusura della Segnalazione;
- eventuali provvedimenti scaturiti dalla Segnalazione.

## **13. Archiviazione e conservazione della documentazione**

Obiettivo della archiviazione e conservazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a conservare tutta la documentazione a supporto della Segnalazione interna per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione in un archivio informatico e/o cartaceo utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione interna e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione interna, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa sul trattamento dei dati personali.

## **14. Sistema disciplinare**

È prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la Società accerta che:

- a. è stata commessa una Violazione;
- b. sono state commesse Ritorsioni;
- c. la Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- d. è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;

- 
- e. il Segnalante ha presentato una Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- f. non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni interne ricevute.

In caso di Violazione per condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il procedimento disciplinare instaurato segue quanto previsto nel Modello Organizzativo stesso.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del Segnalante o denunciante che effettui Segnalazioni, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della Società e della Persona coinvolta nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il Segnalante o denunciante che riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la Violazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. Il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso scritto del Segnalante;
- comunicare per iscritto al Segnalante le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

---

## 15. Entrata in vigore e modifiche

La presente Procedura entra in vigore il 16 giugno 2025.

Con la sua entrata in vigore tutte le disposizioni in precedenza adottate in materia, in qualsiasi forma comunicate, devono intendersi abrogate, qualora incompatibili o difformi, poiché sostituite dalle presenti.

La Società provvederà alla necessaria pubblicità ed a consegnare copia della Procedura a ciascun dipendente e a tutti gli interessati direttamente coinvolti.

La presente Procedura resta comunque soggetta a periodica revisione.