



**PROCEDURA**

**WHISTLEBLOWING**

---

Versione 2.0  
Del 24/03/2026

## INDICE

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 SCOPO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 RIFERIMENTI.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 REGISTRO DELLE MODIFICHE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 ACRONIMI E GLOSSARIO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. QUADRO DI SINTESI.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1. SEGNALAZIONI ANONIME .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 CANALI DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3.1 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3.2 GESTORE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4 FASI DEL PROCESSO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4.1 RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE - ITER PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE .....</b>	<b>16</b>
<b>2.4.2 ESAME PRELIMINARE .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.3 FASE ISTRUTTORIA.....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.4 FASE DECISORIA E <i>REPORTING</i>.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4.5 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE .....</b>	<b>19</b>
<b>2.5 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO (ANAC), DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA     ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA .....</b>	<b>20</b>
<b>2.6 PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DELLE RITORSIONI.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE .....</b>	<b>24</b>
<b>3. FLUSSO DELLA PROCEDURA.....</b>	<b>28</b>
<b>4. MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ.....</b>	<b>29</b>
<b>5. TUTELA DEL SEGNALATO .....</b>	<b>32</b>
<b>6. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>32</b>
<b>7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....</b>	<b>33</b>

## 1. PREMESSA

La presente procedura per la gestione delle segnalazioni (*whistleblowing*) è adottata in attuazione del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937, con l'obiettivo di disciplinare un canale sicuro, riservato e accessibile per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni relative a illeciti, irregolarità o violazioni rilevanti, garantendo la riservatezza del segnalante nonché il divieto di ritorsioni, nei casi previsti dalla normativa.

Oltre a costituire un presidio obbligatorio ai fini della conformità normativa, il sistema di segnalazioni *whistleblowing* si inserisce in un più ampio sistema di *governance* volto a favorire l'emersione tempestiva di comportamenti non conformi, a tutela dell'integrità dell'organizzazione e della correttezza dei processi aziendali e contribuisce in modo concreto alla promozione di un ambiente improntato a legalità, integrità, trasparenza e responsabilità delle Società del Gruppo Almaviva.

Il sistema si configura come strumento trasversale di controllo interno, integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, e si correla funzionalmente agli *standard* certificativi volontari adottati, ove presenti e applicabili nelle diverse Società del Gruppo.

Inoltre, tale sistema di segnalazioni, non solo supporta l'individuazione e la gestione tempestiva di comportamenti illeciti o non conformi, ma produce anche informazioni e dati strutturati, utili per alimentare il monitoraggio delle performance ESG e contribuisce alla rendicontazione non finanziaria. Ed infatti, nel rispetto dei principi di riservatezza e minimizzazione dei dati, le evidenze raccolte attraverso il sistema di *whistleblowing* forniscono un contributo concreto alla definizione di indicatori (KPI) e alla valutazione dell'efficacia delle *policy* aziendali, rafforzando i contenuti del Bilancio di Sostenibilità e garantendo la coerenza con gli *standard* internazionali di rendicontazione e con i requisiti previsti dalla normativa europea.

Come sarà meglio specificato nel prosieguo, rientrano tra le violazioni tutelate dal D.lgs. 24/2023 anche quelle relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001. Per violazioni del Modello 231 si intendono non solo quelle riferite ai reati presupposto, ma anche le inosservanze dei protocolli, delle procedure aziendali, delle *policy* e dei sistemi di gestione adottati dalle Società del Gruppo, che costituiscono parte del Modello stesso o che risultano funzionali alla sua attuazione.

### 1.1 Scopo

Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*), ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società del Gruppo Almaviva (di seguito "Società" e "Gruppo") nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto

della normativa in materia di *privacy* e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza ed al divieto di ritorsioni<sup>1</sup>.

Il perimetro di applicazione coincide con quello descritto dal D.Lgs. n. 24 del 2023 ed attiene a tutte le violazioni che sono previste nel citato Decreto, come meglio specificato nei paragrafi seguenti.

La procedura in esame, che costituisce allegato ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo delle Società, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, persegue, altresì, l'obiettivo di informare adeguatamente tutti i destinatari della disciplina sul *whistleblowing* dettata dal D.Lgs. n. 24 del 2023<sup>2</sup>. A tal fine, le informazioni contenute nel documento, unitamente al *link* di accesso alla piattaforma, alle istruzioni operative per l'utilizzo dei canali di segnalazione ed all'Informativa *privacy*, sono pubblicate in apposita sezione del sito delle Società e sulla rete intranet aziendale.

Per quanto non espressamente indicato dalla procedura, si fa rinvio al D.Lgs. n. 24 del 2023, alle Linee Guida ANAC, pubblicate con Delibera n. 311 del 2023, nonché al Regolamento ed alle istruzioni operative disponibili sul sito istituzionale dell'ANAC.

## 1.2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica alle Società del Gruppo perimetro Italia ("**Società del Gruppo**"). Per le Società estere, siano esse situate all'interno dell'Unione Europea (e, quindi, soggette alla Direttiva UE 2019/1937) o in Paesi extra-UE, vengono adottati specifici ed adeguati presidi in conformità alla normativa locale applicabile.

## 1.3 Riferimenti

- ✓ Modello Organizzativo "231"

---

<sup>1</sup> Nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 2023, le Società attivano autonomi canali di segnalazione, salvo che per le società con meno di 249 dipendenti per le quali è prevista la possibilità di predisporre un canale di segnalazione condiviso.

<sup>2</sup> Le Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023: ("Istituzione dei canali di segnalazione"): "I soggetti del settore pubblico e quelli del settore privato cui si applica il d.lgs. n. 24/2023, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (si tratta delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle rappresentanze sindacali aziendali di queste ultime ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria), definiscono in un apposito atto organizzativo le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di segnalazione.

Nell'atto organizzativo, adottato dall'organo di indirizzo, è opportuno che almeno vengano definiti:

- il ruolo e i compiti dei diversi soggetti cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione, limitando il trasferimento di questi ultimi ai casi strettamente necessari;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriate e proporzionate ai fini della procedura di *whistleblowing*.

Laddove gli enti privati adottino i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i suddetti canali interni di segnalazione sono previsti all'interno di tali Modelli.

Per essere ritenuti adeguati i canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".

- ✓ Codice disciplinare
- ✓ Codice Etico e di Condotta
- ✓ QX-ZY-000-000 - La politica del Gruppo Almaviva: Qualità, Sicurezza e-Business *Continuity*, Rispetto Ambientale ed Energetico, Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Diversità, Equità e Inclusione
- ✓ QX-LO-000-0007 - Politica sull'anticorruzione Gruppo Almaviva
- ✓ QX-XP-000-0001 – Allegato A: Indirizzi per l'utilizzo dei canali di segnalazione (posta cartacea) e individuazione dei soggetti gestori delle segnalazioni delle singole Società del Gruppo
- ✓ QX-XP-000-0002– Allegato B: Modulo per la segnalazione di condotte illecite *whistleblowing*.
- ✓ QX-XP-000-0003 - Allegato C: informativa in materia di trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in relazione alle segnalazioni di "*Whistleblowing*".
- ✓ QX-XP-000-0004 – Allegato D - Manuale di utilizzo - Piattaforma per le segnalazioni "*Whistleblowing*"
- ✓ DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231 "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".
- ✓ DECRETO LEGISLATIVO n. 24 del 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".
- ✓ DIRETTIVA (UE) 2019/1937 riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione»;
- ✓ Regolamento UE 2016/679 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;
- ✓ Linee guida ANAC n. 311 del 2023 "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea e delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne*";
- ✓ Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 recante le "Linee guida ANAC sui canali interni di segnalazione";
- ✓ Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 che ha modificato la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - Procedure per la presentazione delle segnalazioni esterne";
- ✓ D. Lgs. n. 211 del 2025 recante la nuova disciplina in materia di misure restrittive dell'Unione Europea, che ha modificato l'art. 1 del D.Lgs. n. 24 del 2023, inserendo le violazioni relative a tali misure nel novero di quelle previste dal citato Decreto.

#### 1.4 Registro delle modifiche

N° Versione	Descrizione	Data Emissione
1.0	<p>La presente procedura sostituisce ricodificata la procedura già esistente "QX-PP-000-0001 - Procedura Whistleblowing".</p> <p>La procedura recepisce le osservazioni emerse a seguito della verifica dell'ente di Certificazione DNV sulla ISO37001. Nello specifico sono stati aggiornati i seguenti paragrafi: 1.Premessa, 1.2 Campo di applicazione, 1.3 Riferimenti, 2.1 Oggetto della segnalazione, 2.2 Contenuto della segnalazione, 2.3.1 Canali di segnalazione interna, 2.4.1 Ricevimento della segnalazione - iter per la gestione della segnalazione, 2.4.2 Fase istruttoria, 2.4.3 Fase decisoria e reporting, 2.4.4 Archiviazione e conservazione della documentazione, 2.7 Tutela della riservatezza del segnalante. E' stato inserito il paragrafo 2.2.1. Segnalazioni anonime.</p>	17/07/2025
2.0	<p>La procedura recepisce le indicazioni di cui alle Delibere ANAC 478 e 479 del 26 novembre 2025, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento tabella ANAC canali di segnalazione per società con meno di 50 dipendenti e che non adottano il "MOG 231" e non rientrano nei settori sensibili;</li> <li>- Adeguamento alla normativa recentemente introdotta dal D. Lgs. n. 211 del 2025 recante la nuova disciplina in materia di misure restrittive dell'Unione Europea, che ha modificato l'art. 1 del D.Lgs. n. 24 del 2023, inserendo le violazioni relative a tali misure nel novero di quelle previste dal citato Decreto.</li> </ul> <p>Si precisa che il presente aggiornamento non comporta modifiche sostanziali all'impianto della procedura, ma costituisce un adeguamento formale e di coordinamento normativo volto a garantire l'allineamento alle più recenti disposizioni e linee guida applicabili.</p>	24/03/2026

Per completezza si riporta di seguito il registro delle modifiche relativo alla precedente versione della procedura con il codice QX-PP-000-0001.

N° Revisione	Descrizione	Data Emissione
1.0	Prima emissione	30/06/2023

## 1.5 Acronimi e Glossario

<b>Definizioni</b>	
<b>Modello 231</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società del Gruppo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
<b>Società</b>	Società appartenenti al Gruppo Almaviva
<b>Gruppo</b>	Gruppo Almaviva
<b>Whistleblowing</b>	Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. <i>whistleblower</i> ), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge, anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.
<b>Segnalazione whistleblowing o Segnalazione</b>	Segnalazione inviata da un soggetto qualificato ( <i>whistleblower</i> ) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.
<b>Segnalazione interna</b>	Comunicazione, scritta delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna della Società.
<b>Segnalazione esterna</b>	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 24 del 2023.
<b>Divulgazione pubblica</b>	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.
<b>Denuncia all'Autorità giudiziaria</b>	Rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.
<b>Condotte illecite</b>	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 24/2023.
<b>Gestore della segnalazione o Gestore</b>	Persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno <sup>3</sup> cui è affidata la gestione del canale di segnalazione.

<sup>3</sup> La gestione del canale di segnalazione di ciascuna delle Società, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto, può essere affidata ad un soggetto, ufficio o comitato di Gruppo che, in quanto soggetto giuridico distinto dall'ente, è ai sensi del Decreto un «soggetto esterno» all'ente in cui si trova il Segnalante, sia pure appartenente al medesimo Gruppo.

<b>Definizioni</b>	
<b>Whistleblower o Segnalante</b>	Persona che segnala divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
<b>Facilitatore</b>	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
<b>Piattaforma di whistleblowing (Piattaforma)</b>	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di <i>whistleblowing</i> , a cui si accede tramite il sito istituzionale del Gruppo Almaviva, nell'apposita sezione di ciascuna delle Società del Gruppo.

<b>Abbreviazione utilizzata</b>	<b>Nome completo</b>
<b>ANAC</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>TOR</b>	The <i>Onion Routing</i> (un <i>software</i> libero che permette una navigazione anonima sul <i>Web</i> )

## 2. QUADRO DI SINTESI

### 2.1 Oggetto della segnalazione

Per “Segnalazione” si intende la comunicazione di violazioni - compresi i fondati sospetti - di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società con cui il Segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal D.Lgs. n. 24 del 2023, nonché delle misure restrittive dell’Unione europea di cui al capo I bis del Titolo I, del libro II del codice penale nonché dell’art. 12, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 286 del 1998<sup>4</sup>.

Le violazioni, ossia i comportamenti, gli atti od omissioni oggetto della Segnalazione, cui si applicano le disposizioni di cui del D.Lgs. n. 24 del 2023, sono quelle tipizzate dal Legislatore all’art. 2, comma 1, lett. a) del Decreto.

In particolare,

- Per le Società che hanno impiegato nell’ultimo anno<sup>5</sup> la media di almeno 50 lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) o che, a prescindere dal numero dei dipendenti, operano nei settori sensibili<sup>6</sup> di cui alle parti I B e II dell’Allegato 1 del D.Lgs. n. 24 del 2023: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, della tutela dell’ambiente e della sicurezza dei trasporti, rilevano le seguenti violazioni:
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, laddove per violazione si intende anche quella relativa

---

4 Con il Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, in vigore dal 24 gennaio 2026 e attuativo della Direttiva (UE) 2024/1226, il legislatore ha introdotto nel Codice penale il nuovo Capo I-bis del Libro II (“Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell’Unione Europea”), prevedendo un articolato regime sanzionatorio penale e amministrativo per le violazioni delle misure restrittive dell’Unione Europea (c.d. sanzioni UE).

Tra le principali fattispecie rilevano:

- la violazione ed elusione delle misure restrittive UE (art. 275 bis c.p.);
- la violazione degli obblighi informativi relativi a fondi e risorse economiche di soggetti designati (art. 275-ter c.p.);
- la violazione delle condizioni di autorizzazioni rilasciate nell’ambito delle misure restrittive (art. 275-quater c.p.);
- le ipotesi aggravate, attenuate e colpose connesse a tali condotte (artt. 275-sexies, 275-quinquies e 275-septies c.p.).

Ai fini del *whistleblowing*, l’art. 7 del D. Lgs. n. 211/2025 ha esteso espressamente l’ambito di applicazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, includendo tra le “violazioni” oggetto di segnalazione:

- le condotte riconducibili ai nuovi reati di cui agli artt. 275-bis – 275-decies c.p.;

nonché le violazioni di cui all’art. 12, comma 1-bis, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 concernenti l’immigrazione clandestina. In particolare, il comma 1-bis punisce le condotte di favoreggiamento dell’ingresso, del transito o della permanenza irregolare di cittadini di Paesi terzi, quando poste in essere in violazione delle disposizioni dell’Unione europea o della normativa nazionale di attuazione di un’am isura restrittiva dell’UE.

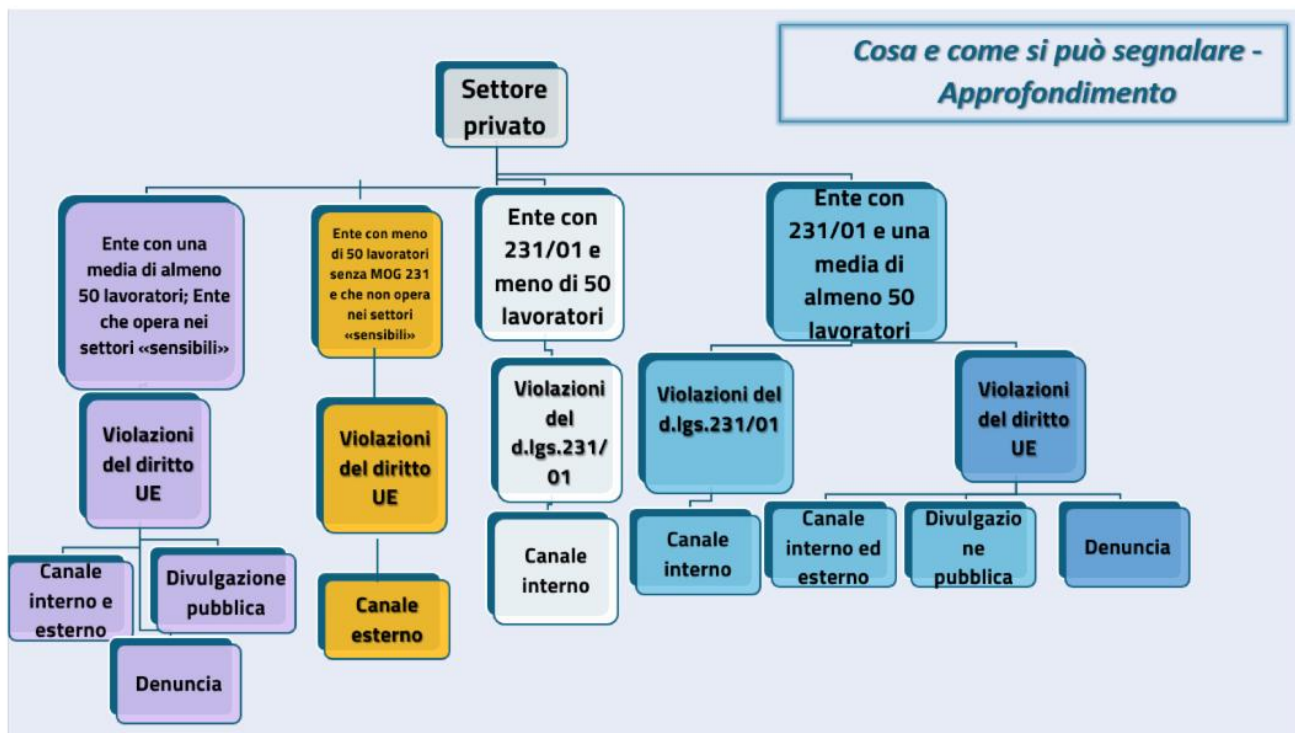
5 Ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell’anno solare precedente a quello in corso contenuto nelle visure camerali. Quando l’impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell’ultima visura.

6 Per le Società che operano nei settori sensibili con meno di 50 dipendenti, le violazioni relative al D.Lgs. n. 231 del 2001 rilevano solo nel caso in cui abbiano adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

alle procedure aziendali, *policy*, protocolli, anche agli standard certificativi volontari adottati, ove presenti e applicabili nelle diverse Società del Gruppo;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi 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 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;
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi, il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.
- Per le Società che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo, anche se non hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati, rilevano le seguenti violazioni:
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni dei Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, laddove per violazione si intende anche quella relativa alle procedure aziendali, *policy*, protocolli, anche agli standard certificativi volontari adottati, ove presenti e applicabili nelle diverse Società del Gruppo.
- Per le Società che occupano una media inferiore a 50 dipendenti, che non hanno adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/2001 e che non operano nei settori sensibili di cui all'Allegato al d.lgs. n. 24/2023, pur non essendo prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, è possibile trasmettere la segnalazione direttamente ad ANAC mediante il canale esterno, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023, in caso di:
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
  - atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi, il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.



Fonte: Delibera ANAC n. 311 del 2023, modificata dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

La Segnalazione può essere effettuata:

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

Ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, non possono essere oggetto di Segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro<sup>7</sup>;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

## 2.2 Contenuto della Segnalazione

Al fine di consentire una corretta analisi, gestione e verifica della Segnalazione, è importante che il segnalante fornisca, ove disponibili, tutti gli elementi utili a valutare la fondatezza dei fatti esposti e ad avviare gli eventuali accertamenti, tra cui:

- a. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- b. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- c. le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente (salvo che non si tratti di Segnalazione anonima);
- d. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

### 2.2.1. Segnalazioni anonime

Le Segnalazioni anonime sono ammesse, sia in formato cartaceo sia tramite la piattaforma informatica aziendale. Attraverso quest'ultima è possibile trasmettere Segnalazioni anonime anche mediante l'uso della rete TOR, che garantisce, oltre alla protezione del contenuto della

---

<sup>7</sup> Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. (cfr. Delibera ANAC n. 311 del 2023, pag. 29). Inoltre, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). (cfr. Delibera ANAC n. 311 del 2023, pag. 27).

comunicazione, l'anonimato delle interazioni tra il segnalante e l'applicazione, impedendo l'identificazione dell'indirizzo IP da parte del destinatario e di eventuali intermediari tecnici.

Secondo quanto chiarito nelle Linee Guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, le Segnalazioni anonime possono essere trattate alla stregua delle segnalazioni ordinarie, a condizione che siano adeguatamente circostanziate, ovvero contengano elementi concreti, chiari e sufficienti per consentire l'avvio di un'attività istruttoria.

Il Gestore delle Segnalazioni della Società, incaricato della ricezione tramite i canali interni, è tenuto a registrare le Segnalazioni anonime ricevute e a conservarne la documentazione per un periodo massimo di cinque anni dalla data di ricezione.

Tale obbligo risponde all'esigenza di assicurare la tracciabilità della Segnalazione, nel caso in cui il segnalante (o altro denunciante) dichiari successivamente all'ANAC di aver subito misure ritorsive riconducibili a quella specifica Segnalazione o denuncia anonima.

Poiché le Segnalazioni anonime non consentono l'identificazione del Segnalante, non si applica il sistema di tutela della riservatezza previsto dal D.Lgs. 24/2023. Resta fermo, tuttavia, che qualora l'identità del Segnalante venga successivamente accertata, allo stesso si applica il divieto di ritorsione previsto dalla normativa vigente<sup>8</sup>.

### 2.3 Canali di Segnalazione

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di Segnalazione:

- **interno;**
- **esterno** (ANAC);
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i Segnalanti sono invitati a utilizzare il canale interno messo a disposizione dalla Società, quale strumento principale per garantire una gestione riservata, tempestiva ed efficace delle Segnalazioni.

Solo al ricorrere di specifiche condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 – quali l'inefficacia del canale interno, il rischio di ritorsione o situazioni di pericolo imminente per l'interesse pubblico – è possibile ricorrere a una Segnalazione esterna o a una divulgazione pubblica.

È importante evidenziare che, ai sensi del medesimo Decreto, la Segnalazione esterna e la divulgazione pubblica non sono consentite per le violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del

---

<sup>8</sup> Del pari, nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che devono essere gestite esclusivamente attraverso i canali interni predisposti dall'ente.

### 2.3.1 Canali di Segnalazione interna

Nel rispetto del D.lgs. n. 24 del 2023, delle Linee guida ANAC e delle *best practices* nazionali ed internazionali in materia di segnalazioni, le Società hanno istituito una pluralità di canali di segnalazione (in forma scritta e orale), tra loro alternativi, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio e indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una Segnalazione.

La segnalazione interna destinata al Gestore delle segnalazioni della Società può essere presentata con le seguenti modalità<sup>9</sup>:

- a) **Invio mediante le Piattaforma informatica** per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.

La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una Segnalazione *whistleblowing* completa degli elementi e delle informazioni come previsto al paragrafo "Contenuto della segnalazione" e secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

Mediante la piattaforma, è possibile allegare un file audio (canale orale).

La Piattaforma, in base a quanto previsto dalla normativa vigente, garantisce la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della Segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della Segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

La piattaforma informatica, dunque, rappresenta il canale preferenziale, posto che è dotato di meccanismi di crittografia che meglio garantiscono sicurezza e confidenzialità tecnologica del processo di segnalazione e consentono di mantenere riservati tutti i dati e le informazioni in essa contenute.

Alla Piattaforma informatica si accede direttamente tramite la home page del sito istituzionale del Gruppo nell'apposita sezione relativa a ciascuna delle Società del Gruppo: [Link accesso Piattaforme delle Società del Gruppo](#)

- b) **Trasmissione cartacea della segnalazione** (posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzate al soggetto gestore della Segnalazione), che rechi all'esterno la

---

<sup>9</sup> Sul punto, il Decreto dispone che "I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione" (art. 4, comma 1, del Decreto).

dicitura “All’attenzione del Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* – riservata personale” a mezzo del **servizio postale all’indirizzo della sede legale** (cfr. Allegato A per gli indirizzi di posta cartacea della Società).

La Segnalazione può essere effettuata utilizzando apposito “Modulo per la segnalazione *whistleblowing*” disponibile sul sito istituzionale del Gruppo Almaviva (cfr. Allegato C) e sulla *intranet* aziendale. **Inoltre, il soggetto interessato a presentare una Segnalazione in modalità cartacea deve indicare chiaramente nell’oggetto della segnalazione che si tratta di una Segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della Segnalazione.**

- c) **Richiesta di incontro diretto (canale orale)**<sup>10</sup>, che può essere formulata per iscritto tramite la piattaforma o mediante trasmissione cartacea.

### 2.3.2 Gestore della segnalazione

La gestione delle segnalazioni può essere affidata ad un Gestore della segnalazione in composizione monocratica o plurisoggettiva.

Con riguardo ai gruppi di imprese, è riconosciuta, inoltre, la possibilità di affidare la gestione del canale di segnalazione ad un “soggetto esterno” all’ente singolarmente considerato, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del Decreto, individuando tale soggetto all’interno della *holding* (soggetto, ufficio o comitato) che, in quanto soggetto giuridico distinto dall’ente, è ai sensi del Decreto un “soggetto esterno” all’ente in cui si trova il segnalante, sia pure appartenente al medesimo Gruppo.

Sul piano della normativa sulla *privacy*, il soggetto (o i soggetti) che gestisce le segnalazioni, deve:

- essere autorizzato al trattamento dei dati personali da parte della Società, se si tratta di soggetto/i interno/i ed essere destinatari di una specifica formazione in materia di *privacy* o, nel caso di soggetto esterno, questi è responsabile del trattamento in base ad un accordo appositamente stipulato con la Società;
- assicurare indipendenza e imparzialità;
- ricevere un’adeguata formazione professionale sulla disciplina del *whistleblowing*, anche con riferimento a casi concreti<sup>11</sup>.

La gestione delle segnalazioni per le Società è affidata, in composizione collegiale, ad un Comitato “Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*” (di seguito, anche “**Comitato**”).

<sup>10</sup>Linee guida ANAC sui canali interni di segnalazione (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025).

<sup>11</sup> Cfr. Linee Guida ANAC n. 311 del 2023.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno dei componenti del Comitato, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, lo stesso segnalerà la situazione di conflitto agli altri componenti e si asterrà dal partecipare al processo di gestione della segnalazione ed alle connesse attività istruttorie.

Laddove la situazione di conflitto di interessi dovesse coinvolgere tutti i componenti, la comunicazione verrà effettuata all'organo dirigente, che provvederà a nominare un altro soggetto incaricato per gestione della segnalazione.

Per l'indicazione dei canali del Gestore di ciascuna delle Società, si fa rinvio all'Allegato A alla presente procedura, pubblicato sul sito istituzionale delle Società e del Gruppo.

## **2.4 Fasi del processo della Segnalazione interna**

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento delle segnalazioni;
- esame preliminare;
- fase istruttoria;
- fase decisoria (accertamento delle segnalazioni e chiusura delle segnalazioni);
- archiviazione e conservazione della documentazione.

### **2.4.1 Ricevimento della segnalazione - iter per la gestione della Segnalazione**

Nell'ambito della fase di ricevimento della Segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona Segnalante avviso di ricevimento<sup>12</sup> della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;
- d) fornisce riscontro alla Segnalazione **entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione**;
- e) nel caso di richiesta di incontro diretto (canale orale), il Gestore fissa l'incontro in tempi ragionevoli (non oltre 10 giorni dal ricevimento della richiesta) e ne dà tempestiva comunicazione al Segnalante;

---

<sup>12</sup> L'avviso di ricevimento è automatico solamente nel caso in cui la Segnalazione pervenga tramite il portale (mediante l'attribuzione del codice univoco).

- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui e presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

**Nel caso in cui la Segnalazione pervenga a un soggetto diverso da quello competente a riceverla o a gestirla, quest'ultimo è tenuto a trasmetterla tempestivamente al Gestore delle segnalazioni, entro e non oltre sette giorni dalla ricezione, dandone contestualmente comunicazione al Segnalante.**

#### 2.4.2 Esame preliminare

Preliminarmente, il Gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Qualora, all'esito della valutazione preliminare, la Segnalazione risulti priva dei requisiti soggettivi e/o oggettivi previsti dal d.lgs. n. 24/2023 e, pertanto, non sia qualificabile come Segnalazione di whistleblowing ai sensi della normativa vigente e della presente Procedura, il Gestore ne dispone la trasmissione al competente soggetto e/o ufficio interno della Società, affinché sia trattata, ove ne ricorrano i presupposti, quale segnalazione ordinaria secondo le procedure aziendali applicabili.

Il Gestore informa tempestivamente la persona segnalante in merito alla diversa qualificazione della Segnalazione e alla sua eventuale trasmissione ad altra funzione competente.

Ferma restando la non applicabilità delle specifiche tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023, il Gestore può comunque valutare, in un'ottica di maggiore tutela della persona segnalante e compatibilmente con la natura della Segnalazione e con le esigenze istruttorie, di garantire la riservatezza dell'identità della stessa, nel rispetto dei principi di proporzionalità e minimizzazione dei dati personali.

#### 2.4.3 Fase istruttoria

Nella fase istruttoria, il Gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività<sup>13</sup>:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo al "Contenuto della segnalazione");
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;

---

<sup>13</sup> Quanto alle modalità metodologiche, l'istruttoria, come chiarito dalle Linee guida ANAC 478 del 26 novembre 2025, può essere svolta secondo la tecnica delle indagini ai sensi della norma UNI ISO 37008 sulle *internal investigations*.

- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

Nel caso di Segnalazione orale mediante incontro diretto, il colloquio è documentato a cura del Gestore attraverso la registrazione, previo consenso del segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure con la redazione di un apposito verbale che il segnalante dovrà verificare, eventualmente rettificare e sottoscrivere.

Inoltre, qualora il contenuto della Segnalazione attenga, anche congiuntamente, a violazioni riferibili a Sistemi di gestione adottati dalle Società, il Gestore provvede a coinvolgere le funzioni competenti in relazione ai profili di rispettiva rilevanza, al fine di garantire un'istruttoria completa ed efficace nonché l'eventuale adozione delle opportune azioni correttive e/o preventive.

In particolare:

- con riferimento ai Sistemi di gestione SA 8000, la Segnalazione è condivisa con il Responsabile del Sistema di Gestione/Responsabile Qualità e Customer Satisfaction;
- con riferimento al Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla ISO 37001, la Segnalazione è condivisa con la Funzione di Conformità, ove istituita;
- con riferimento a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la Segnalazione è condivisa con l'Organismo di Vigilanza per i profili di competenza.

Le funzioni destinatarie delle informazioni sono tenute ai medesimi obblighi di riservatezza previsti per il Gestore e operano nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, del principio del "*need to know*" e del principio di minimizzazione dei dati.

Il coinvolgimento delle funzioni competenti è effettuato in modo tale da preservare, da un lato, l'autonomia e l'integrità dei singoli Sistemi di Gestione e, dall'altro, la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni trasmesse. A tal fine, la condivisione avviene, ove possibile, in forma anonimizzata o mediante modalità che non compromettano la sicurezza del canale e la crittografia adottata; qualora opportuno, il confronto può avvenire anche in forma verbale, limitando la circolazione di informazioni scritte ai soli elementi strettamente necessari.

Resta inteso che il Gestore può trasmettere la Segnalazione alle funzioni competenti anche in un momento successivo rispetto alla ricezione, qualora dall'istruttoria emergano ulteriori profili di rilevanza. Parimenti, qualora la Segnalazione non rientri nell'ambito applicativo del D.lgs. n. 24/2023 ma presenti, comunque, elementi di possibile violazione rispetto ad altri Sistemi di gestione, normative o procedure aziendali adottate dalle Società, il Gestore provvede comunque alla relativa trasmissione alle funzioni competenti, secondo i medesimi criteri di tutela della riservatezza e protezione dei dati.

#### 2.4.4 Fase decisoria e reporting

A seguito dell'attività istruttoria svolta, il Gestore:

- dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza o di irrelevanza della segnalazione ai fini del D.Lgs. n. 24 del 2023;
- trasmette la documentazione al titolare<sup>14</sup> del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati<sup>15</sup>, qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore deve, inoltre, comunicare al Segnalante l'esito finale della Segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nelle modalità che verranno meglio chiarite nel paragrafo 2.7 "*Tutela della riservatezza del Segnalante*".

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

In particolare, il Gestore, con cadenza annuale, predispone un'attività di reportistica riepilogativa relativa alla gestione delle segnalazioni pervenute.

Il *report* include, in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza, informazioni quali: il numero complessivo delle segnalazioni ricevute, l'oggetto e la materia delle stesse, le attività istruttorie eventualmente svolte, gli esiti e le azioni intraprese. Tra queste ultime, rientrano – a titolo esemplificativo – l'archiviazione della Segnalazione, l'adozione di misure correttive o l'eventuale trasmissione della documentazione al titolare del potere disciplinare.

Il *report* viene trasmesso ai principali organi di controllo e di governo dell'organizzazione, in particolare: all'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e, laddove presenti, ai soggetti o alle funzioni preposte alla vigilanza sui Sistemi di Gestione adottati dalle Società. Tale attività di *reporting* assume anche rilievo strategico ai fini della rendicontazione non finanziaria: i dati contenuti nel *report*, infatti, contribuiscono alla redazione del bilancio di sostenibilità, offrendo elementi oggettivi per la valutazione dell'efficacia delle politiche aziendali in materia di etica, integrità e trasparenza.

#### 2.4.5 Archiviazione e conservazione della documentazione

L'archiviazione e la conservazione delle segnalazioni, indipendentemente dalla modalità con cui sono state presentate (informatica, orale o cartacea), devono avvenire nel pieno rispetto dei principi di riservatezza e tracciabilità, così come previsto dal D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

---

<sup>14</sup> Il titolare del potere disciplinare per i dipendenti è la Direzione Group People Management. Per la corretta individuazione del soggetto titolare del potere disciplinare nelle altre ipotesi, si fa rinvio al sistema disciplinare delle Società.

<sup>15</sup> Nel trasmettere la Segnalazione a tali soggetti, sarà sempre garantito il rispetto della tutela della riservatezza del segnalante.

A tal fine, vengono adottate specifiche misure organizzative e tecniche finalizzate a garantire la sicurezza dei dati, la protezione dell'identità del segnalante e la corretta gestione della documentazione in ogni fase del processo.

Di seguito si riportano le modalità di conservazione previste per ciascun canale di segnalazione.

Le segnalazioni inviate attraverso la piattaforma informatica sono gestite tramite un sistema di *workflow* tracciato, che consente di monitorare ogni fase del processo. Tutte le segnalazioni confluiscono in un *database* riepilogativo protetto, progettato per garantire la riservatezza dei dati trattati.

L'intera documentazione – comprese le informazioni acquisite o prodotte durante le fasi di analisi, verifica e accertamento – viene archiviata in modo sicuro grazie all'uso di sistemi di crittografia e di misure di sicurezza informatica adeguate, in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Qualora la Segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave nella stanza del Gestore, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

Nel caso in cui la Segnalazione sia stata presentata in modalità orale, la registrazione, la trascrizione e la verbalizzazione dell'incontro saranno custodite in ambiente protetto a cura del Gestore, che provvederà altresì a separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

La documentazione in originale, cartacea e/o informatica, deve essere conservata per cinque anni.

## **2.5 Canale di segnalazione esterno (ANAC), divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria**

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito dalle Linee Guida ANAC - il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una Segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

Le modalità attraverso cui il Segnalante può effettuare la Segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate sul sito dell'ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>, in una sezione dedicata.

Più precisamente, è consentito effettuare direttamente una segnalazione mediante il canale esterno qualora:

- 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;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito<sup>16</sup>;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una Segnalazione interna:
  - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui vi sia il fondato timore che non sarebbe svolta alcuna attività a causa di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella violazione; o a seguito dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza; oppure, si pensi all'ipotesi in cui il Gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi perché la segnalazione lo riguarda direttamente come segnalato o come segnalante<sup>17</sup>;
  - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi in cui il soggetto ha fondato timore di poter subire una ritorsione in ragione di situazioni ed eventi che si sono già verificati nella propria amministrazione/ente (come nel caso in cui al soggetto sia stata già prospettata l'evenienza di subire un pregiudizio in caso di segnalazione oppure lo stesso sia a conoscenza di precedenti ritorsioni o violazioni dell'obbligo di riservatezza);
- la Segnalazione è relativa a violazioni diverse da quelle di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, per le quali è previsto solo il canale interno;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I Segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una divulgazione pubblica, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023<sup>18</sup>, in via residuale, quando:

---

<sup>16</sup> Si tratta delle ipotesi in cui il soggetto non abbia ricevuto tempestivo riscontro, non sia stata effettuata l'attività istruttoria o non sia stato comunicato l'esito al segnalante nei termini prescritti. L'eventuale ritardo o omissione di una o più delle fasi della gestione della segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare del Gestore e potrebbero determinare la comminazione di sanzioni amministrative nei confronti delle Società da parte dell'ANAC (cfr. art. 21 del D.Lgs. n. 24 del 2023).

<sup>17</sup> Cfr. Linee guida ANAC n. 311 del 2023, aggiornate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025.

<sup>18</sup> "1. La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- il 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;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il 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<sup>19</sup>.

Il Decreto riconosce, infine, ai soggetti tutelati la facoltà di rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria competente per presentare denuncia in relazione a condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, come definito nella presente Procedura.

Resta fermo che l'ambito oggettivo delle Segnalazioni disciplinate dal Decreto può comprendere anche violazioni diverse da fatti costituenti reato, mentre il ricorso all'Autorità giudiziaria attiene, di regola, a condotte penalmente rilevanti o a fatti suscettibili di accertamento in sede giurisdizionale.

## 2.6 Procedura di segnalazione delle ritorsioni

Nei confronti del *Whistleblower*, che effettua una Segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ed appunto, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato<sup>20</sup>.

- 
- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 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.

2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia" (art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023).

19 Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC 2023.

20 Il Segnalante è, inoltre, tutelato nel caso in cui attraverso la Segnalazione riveli "per giusta causa" notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale, ovvero 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 e la

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il Segnalante provi di aver effettuato una Segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla Segnalazione<sup>21</sup>.

A tal fine, è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante<sup>22</sup>.

---

Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile effettuata. In tali casi, non si configura la responsabilità civile, amministrativa e penale (ad es. per i reati previsti agli artt. 622 e 623 del codice penale).

21 È stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art. 17 D. Lgs. 24/2023). L'onere di provare che la misura intrapresa è motivata da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia grava sulla Società e su colui che li ha posti in essere.

22 Cfr. Procedura Whistleblowing ANAC.

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le modalità attraverso cui il Segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

Le Società provvedono ad applicare le sanzioni disciplinari adeguate nel caso in cui vengano accertate misure ritorsive a danno del segnalante o delle persone coinvolte nella segnalazione.

## 2.7 Tutela della riservatezza del Segnalante

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui tale identità può evincersi, direttamente o indirettamente non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso Segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di Segnalazioni - interne o esterne - ovvero, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la Segnalazione.

Si tutela la riservatezza del Segnalante anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

**Nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal citato decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta del segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:**

- **nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;**
- **nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.**

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa<sup>23</sup>.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea, la riservatezza della identità del Segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale);
- a ciascuna segnalazione è attribuito un codice univoco, che viene comunicato al Segnalante in sede di riscontro;
- il nominativo del Segnalante viene separato dal contenuto della segnalazione e sostituito con il codice alfanumerico attribuito in fase di prima annotazione nell'apposito Registro delle segnalazioni custodito;
- la segnalazione e la documentazione cartacea è custodita in un armadio chiuso;
- i dati relativi alle condotte illecite segnalate sono contenuti, insieme alla documentazione allegata, all'interno di uno specifico fascicolo riservato del protocollo, al quale può accedere soltanto il Gestore della segnalazione ed eventualmente il personale deputato all'istruttoria nominato dal Gestore.

Nel caso di gestione del procedimento attraverso il sistema informatico, la tutela apprestata si sostanzia nella predisposizione di una piattaforma che utilizza un protocollo di crittografia idoneo a garantire una tutela rafforzata della riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della Segnalazione e della documentazione ivi allegata.

Attraverso il suddetto protocollo di crittografia i dati identificativi del dipendente vengono segregati in una Sezione dedicata della piattaforma, accessibile solo al Gestore.

(Si fa rinvio all'Allegato D per ulteriori dettagli sulle modalità operative e tecniche di utilizzo della piattaforma e sulle modalità di tutela della riservatezza del canale di segnalazione informatico).

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, inoltre, l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ed alle attività di istruttoria è consentito al solo Gestore delle segnalazioni e, nei limiti della pertinenza, ai soggetti autorizzati. In tutti i casi, l'accesso avviene nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di minimizzazione dei dati.

---

23 Cfr. art. 12 ("Obblighi di riservatezza") del D.Lgs. n. 24 del 2023

Il divieto di rilevare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante, ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante. Il trattamento di tali elementi va, quindi, improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Più specificamente, le misure di protezione si applicano anche:

- ✓ al facilitatore che in qualità di persona fisica assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che opera all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

L'identità del Segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. richieste dell'Autorità giudiziaria nei casi previsti dalla legge, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.)<sup>24</sup>.

Sono, altresì, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di violazione della presente procedura, quali le Segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il

---

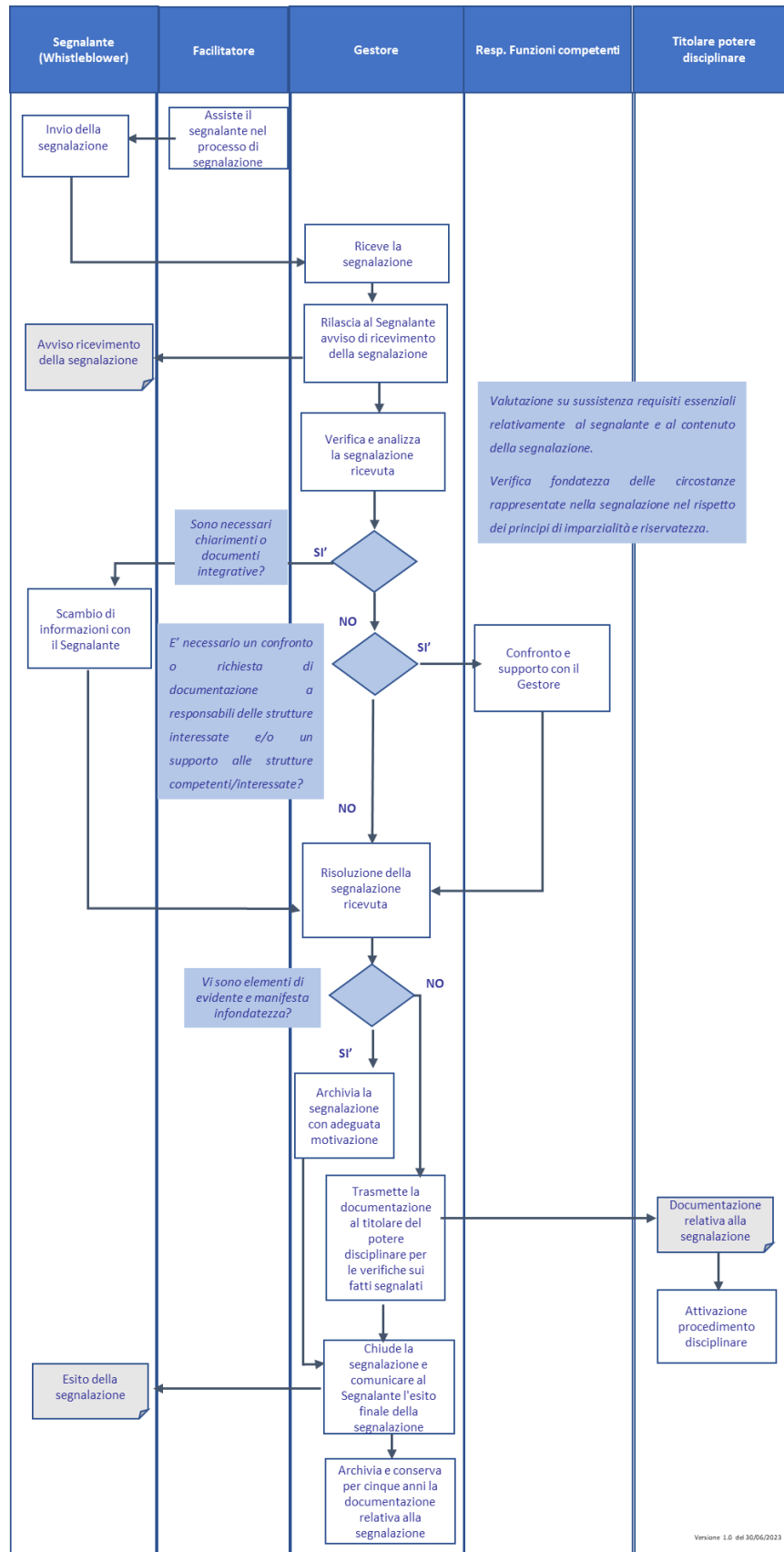
24 Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari".

Segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare (cfr. Indicazioni ANAC sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

### 3. FLUSSO DELLA PROCEDURA



#### 4. MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ

##### SEGNALAZIONE INTERNA

ATTIVITA'	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate o Responsabile Qualità e Customer Satisfaction e Organismo di Vigilanza	Titolare del potere disciplinare
Invio segnalazione	R		C		
<b>Ricevimento delle segnalazioni:</b>		R			
- Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione		R			
- Mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni	C	R			
- Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute		R			
- Fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni presentazione della segnalazione		R			
- Mette a disposizione informazioni chiare sul canale, procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.		R			

ATTIVITA'	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate o Responsabile Qualità e Customer Satisfaction e Organismo di Vigilanza	Titolare del potere disciplinare
<b>Esame preliminare</b>		R			
<b>Fase istruttoria</b>		R			
- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al Segnalante e al contenuto della segnalazione	C	R			
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna		R		C	
- eventuale scambio di informazioni con il Segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione	C	R			
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda		R		C	
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda		R		C	
<b>Fase decisoria (accertamento delle Segnalazioni e chiusura delle Segnalazioni)</b>		R			

ATTIVITA'	Segnalante (Whistleblower)	Gestore	Facilitatore	Resp. Strutture interessate o Responsabile Qualità e Customer Satisfaction e Organismo di Vigilanza	Titolare del potere disciplinare
- dispone l'archiviazione della Segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza		R			
- trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato		R			C
- comunica alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione e per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare	I	R			
<b>Archiviazione e conservazione della documentazione</b>		R			

Legenda:

R = Responsabile / i

C = Collabora

I = Informato

## 5. TUTELA DEL SEGNALATO

La tutela dell'identità del segnalato deve essere garantita dai soggetti delle Società, dal Gestore, dall'ANAC, nonché dalle autorità amministrative cui vengono trasmesse le Segnalazioni in quanto di loro competenza, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

In occasione di ogni Segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella Segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente una specifica informativa *privacy* in merito al trattamento dei loro dati laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tale soggetto non ha il diritto di essere informato della Segnalazione che lo riguarda, salvo che nel caso in cui sia avviato un procedimento disciplinare nei suoi confronti fondato in tutto o in parte sulla Segnalazione.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del Segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge. Ed appunto, costui gode dei diritti di difesa normativamente e contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla Segnalazione.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla Segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano Segnalazioni in malafede (caluniose o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico e di Condotta.

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al Modello organizzativo "231" e dal Codice Disciplinare della Società.

## 7. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel corso del procedimento titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società del Gruppo cui la Segnalazione si riferisce, in quanto soggetto che determina le finalità e i mezzi del trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione della Segnalazione<sup>26</sup>.

L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni *whistleblowing* (cfr. Allegato C) è pubblicata sul sito istituzionale e sulla rete *intranet*.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

---

<sup>26</sup> "I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché' adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati" (art. 13, comma 4, del Decreto).